

ESTÁGIO PROBATÓRIO E *ACCOUNTABILITY*: DESAFIOS DO ESTÁGIO PROBATÓRIO NA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE MATINHOS (PR)

Rubia Bez de Jesus
Prof. Dra. Elaine Cristina de Oliveira Menezes

Resumo

O presente artigo visa analisar como os servidores públicos municipais são avaliados durante seu estágio probatório junto à Secretaria Municipal de Saúde de Matinhos, litoral do Paraná, buscando verificar se os mesmos têm sido um instrumento de *accountability*. Para tanto, buscou-se fundamentar o presente estudo no campo teórico da *accountability* e da legislação e literatura sobre estágio probatório. Quanto aos aspectos metodológicos, caracteriza-se como uma pesquisa descritiva de abordagem quantitativa e qualitativa. A coleta de dados se deu com a aplicação de questionários e entrevista semiestruturada junto aos servidores e a gestão de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal, estando os servidores pesquisados no segundo e terceiro anos do estágio probatório na referida Secretaria. Os resultados da pesquisa demonstram que os sistemas de *accountability* têm demonstrado utilidade em relação às novas formas de avaliação do estágio probatório, considerando os princípios presentes na administração pública e os mecanismos da autoavaliação.

Palavras-chave: estágio probatório; *accountability*; secretaria municipal de saúde de Matinhos.

1 INTRODUÇÃO

O tema *accountability* vem ganhando espaço de debate no contexto da administração pública brasileira em função dos escândalos de corrupção, da necessidade de melhoria na prestação dos serviços públicos e da maior exigência da sociedade por responsividade e transparência por parte dos detentores de mandato e servidores públicos. O conceito de *accountability* recobre uma vasta literatura nacional e internacional. Para fins deste artigo, tomamos como base a concepção clássica de *accountability* de Pinho e Sacramento (2009) que trata dos critérios e deveres da ocupação de um cargo público segundo parâmetros legais vigentes.

Destaca-se que no quadro da administração pública faz-se necessário sistemas de *accountability* desde a contratação e acompanhamento dos servidores em sua função e em seu desempenho, além do controle das contas públicas com contratos e obras públicas, entre outras funções. Na contratação e acompanhamento dos servidores há o mecanismo do estágio probatório, no qual o servidor público adentra o quadro da administração por meio de um concurso público, sendo avaliado através de um processo que verifica se este possui capacidade

e aptidão para desempenhar as atividades do cargo conforme os requisitos: assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade (LEI 8112/1990).

Para ampliar os sistemas de *accountability* no estágio probatório não basta apenas o servidor cumprir os requisitos acima descritos que são os princípios do estágio probatório. O servidor deverá ser avaliado pelas suas atitudes, com responsabilidade e ética, agindo com transparência, identificando o que faz, como realiza seu trabalho, quanto gasta e seu planejamento. Para Rangel e Canello (2010; 2012, p. 6) o objetivo do estágio probatório é “avaliar se o novo servidor possui ou não as condições necessárias para o exercício do cargo público na medida em que suas atividades próprias são desenvolvidas”.

No que se refere a legislação que organiza o estágio probatório no Brasil, destacam-se a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 41, e a Lei 8112/1990 que regula o provimento dos cargos da administração pública federal e que deu base para a normatização do estágio probatório no âmbito estadual e municipal.

O município de Matinhos regula seu estágio probatório por meio da Lei 1430/2011, e pelo Decreto nº 13/2015. O Art. 15 do decreto referido, considera o estágio probatório como o período de 03 (três) anos de efetivo exercício do servidor nomeado em virtude de concurso público para cargo de provimento efetivo. Nesse período o servidor será acompanhado na execução do seu cargo e será avaliado por meio de uma comissão especial, composta por um presidente, um secretário e dois servidores do quadro permanente, de preferência aquele que está mais avançado na escala de nível. A Comissão Especial (comissão que avalia o desempenho do estágio probatório) tem a permissão de informar-se com os outros servidores que se localizam no mesmo órgão de lotação para auxiliar a condução dos seus relatórios. São feitas quatro avaliações parciais no processo de estágio probatório: 1) no 1º semestre na efetivação do cargo; 2) no 2º semestre na efetivação do cargo; 3) após 12 meses do segundo ano no cargo; e 4) nos últimos seis meses na efetivação do cargo.

Segundo a Prefeitura Municipal de Matinhos em seu Decreto 013/2015, ao final da avaliação o relatório é submetido para a apreciação do Controlador Geral do Município. Quando em estágio probatório o servidor é analisado, esse processo é bastante burocrático e pouco tem demonstrado ser aberto e transparente para a sociedade como um todo. Diante de tais constatações o presente artigo expõe os seguintes problemas de pesquisa: qual a visão do gestor dos Recursos Humanos e dos servidores acerca da avaliação dos servidores em estágio probatório na Secretaria Municipal de Saúde de Matinhos em termos dos seus princípios: assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade? E como essa avaliação do estágio probatório tem sido um instrumento de *accountability* no município?

O presente artigo possui a seguinte estrutura: a primeira seção apresenta a introdução e o problema de pesquisa, a segunda seção apresenta a revisão de literatura, a terceira apresenta a metodologia da pesquisa, a quarta expõe os resultados da pesquisa e a quinta seção as considerações finais.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 *Accountability* e transparência na administração pública

O conceito de *accountability* recobre uma vasta literatura nacional e internacional. No Brasil, *accountability* abrange vários significados e, embora não possa ser traduzida para o português, remete a responsabilidade com ética, obrigação, transparência, prestação de contas, responsabilização, entre outros aspectos (PINHO e SACRAMENTO, 2009). O conceito de *accountability* faz referência a responsabilização dos governantes, sendo um reforço à democracia (ABRUCIO; LOUREIRO, 2004).

Para entender o conceito de *accountability*, os autores Pinho e Sacramento (2009) resgatam o uso da palavra *accountability* nas políticas públicas brasileiras. Frente à tal reflexão, os autores supracitados recorrem ao problema discutido já nos anos 1960-70 por Ana Maria Campos, a qual referiu-se sobre a ausência do conceito de *accountability* no Brasil. Pinho e Sacramento (2009) retomam a questão levantada por Ana Maria Campos e concluem que, mesmo que tenha havido avanços no uso do termo, ainda é difícil dar uma resposta final para a questão formulada pela autora, os autores consideram que ainda não foi possível construir uma verdadeira cultura da *accountability* no Brasil.

Segundo Pinho e Sacramento (2009, p. 1348): “[...] *accountability* encerra a responsabilidade, a obrigação e a responsabilização de quem ocupa um cargo em prestar contas segundo os parâmetros da lei, estando envolvida a possibilidade de ônus, o que seria a pena para o não cumprimento dessa diretiva”. Nos últimos 20 anos, com as alterações políticas, sociais e institucionais, foram criadas novas instituições para *accountability*. Com a criação de novas instituições e regras, surgem novos valores, revertendo o autoritarismo, impondo uma mudança cultural em prol da transparência e em favor do aumento da *accountability*.

Segundo Behn (1998), faz-se necessário introduzir um novo modelo de gestão governamental, pois os cidadãos esperam melhores resultados do setor público. Nesse caso, a *accountability* democrática é fundamental. Para Behn (1988) a questão da *accountability* democrática tem quatro componentes: i) Decisão sobre os responsáveis pelos resultados

produzidos; ii) Decisão sobre os responsáveis pela produção dos resultados; iii) Decisão sobre a responsabilização da implementação do processo de *accountability*; iv) Decisão sobre o funcionamento dos processos de *accountability*.

Ainda no quadro dos autores latino-americanos que debatem o tema *accountability* tem-se Abrucio e Loureiro (2004), que destacam que a *accountability* democrática deve ser entendida a partir do conceito da própria democracia. A *accountability* democrática ocorre por três formas, conforme Abrucio e Loureiro (2004):

QUADRO 1: *ACCOUNTABILITY* DEMOCRÁTICA

FORMAS DE <i>ACCOUNTABILITY</i>	INSTRUMENTOS	CONDIÇÕES
PROCESSO ELEITORAL	- Sistema eleitoral e partidário; - Debates e formas de disseminação da informação; - Regras de financiamento de Campanhas; - Justiça eleitoral.	- Direitos políticos básico de associação. De votar e ser votado; - Pluralismo de ideias (crenças ideológicas e religiosas); - Imprensa livre e possibilidade de se obter diversidade de informações; - Independência e controle mútuo entre poderes.

CONTROLE INSTITUCIONAL DURANTE O MANDATO	- Controle Parlamentar (controle mútuos entre os Poderes, CPI arguição e aprovação de altos dirigentes públicas, fiscalização orçamentária e de desempenho das agências governamentais, audiência públicas etc.); - Controle Judicial (controle do constitucionalismo, ações civis públicas, garantia dos direitos fundamentais etc.); - Controle do Administrativo – Procedimental (Tribunal de Contas e / ou Auditoria Financeira); - Controle do Desempenho dos Programas Governamentais; - Controle Social (Conselho de usuários dos serviços públicos, plebiscito, orçamento participativo etc.	- Transparência e Fidedignidade das informações públicas; - Burocracia regida pelo princípio do mérito (meritocracia); - Predomínio do império da Lei; - Existência de mecanismo institucionalizado que garantam a participação e controle da sociedade sobre o Poder Público; - Criação de instância que busquem o maior compartilhamento possível das decisões (“consensualismo”).
REGRAS ESTATAIS INTERTEMPORAIS	- Garantias de direitos básicos pela Constituição (cláusulas pétreas); - Segurança contratual individual e coletiva; - Limitação Legal do poder dos administradores públicos; - Acesso prioritário aos cargos administrativos por concurso ou equivalentes; - Mecanismo de restrição orçamentária; - Defesa de direitos intergeracionais.	

Fonte: ABRUCIO; LOUREIRO, 2004, p. 7.

Essas três formas são a base de sustentação da democracia: o processo eleitoral, e nele deve haver instrumentos de *accountability*, conforme o quadro 1; o controle institucional durante o mandato que requer instrumentos de *accountability*, bem como a elaboração de regras estatais intertemporais para consolidar os instrumentos adequados para um sistema de *accountability* eficiente e democrático.

Behn (1998) chama a atenção para a perseguição de metas planejadas e a redução do anonimato, tais mecanismos de *accountability* enriquecem a nova gestão pública. Na nova gestão pública o trabalho do gestor deve ocorrer por meio de metas. Todavia, faz-se necessário

que tais metas sejam claras, na qual o cidadão possa participar e acompanhar os debates, bem como sua avaliação. Além disso, para quem acredita nos pressupostos da nova gestão pública, os servidores públicos, ao terem liberdade de decisão, apresentam melhores resultados. Os defensores da nova gestão pública não precisam apenas mostrar que a organização administrativa do governo é eficiente, mas também devem demonstrar como a *accountability* é desenvolvida, e os atributos para diagnosticá-la em relação ao seu desempenho. Não é fácil a criação da *accountability* democrática, e ainda não há uma resposta concreta: “A resposta à questão de *accountability* somente poderá emergir da prática – evoluindo de uma variedade de esforços classistas de novos gestores públicos que não desejam obscurecer sua *accountability*, mas sim defini-la e esclarecê-la” (BEHN, 1998, p. 38).

Concluindo, pode-se dizer que a *accountability* é muito importante para a gestão pública, no entanto, a sua implementação é complexa, sendo que “os dois inimigos da *accountability* são os objetivos poucos claros e anonimato” (BEHN, 1998, p. 33). Sua adoção na administração pública municipal brasileira é ainda bastante embrionária. Por isso, considera-se que o objeto deste estudo relacionado a avaliação do estágio probatório e diretrizes de avaliação de desempenho dos servidores públicos, suas normas e capacitações podem promover melhoria nos sistemas de *accountability*.

Ao reconhecer a importância da contratação e avaliação do servidor público verifica-se a necessidade de compreender o que é transparência. Segundo os autores Bairral, Silva e Alves (2015), “O tema da transparência da informação pública ganhou maior relevância no Brasil a partir da Lei Complementar nº 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal – transparência na gestão Fiscal)” (p. 645). A lei de transparência e a Lei Complementar nº131/2009 destacam a transparência como um componente de diálogo entre a população e o gestor público. Diante do tema apresentado e do problema de pesquisa foco deste artigo, considera-se relevante apresentar o tema de estágio probatório como mecanismo e melhoria da transparência e dos sistemas de *accountability*.

2.2 *Accountability* e o estágio probatório

Segundo Abreu e Maia Cruz (2017) não foi no Brasil que o estágio probatório e a estabilidade surgiram; estes têm suas raízes em vários países. A expressão foi inserida na legislação brasileira com o 1º Estatuto dos Funcionários Cíveis da União, revogado pelo Decreto – lei 1.713, de 28 outubro de 1939. Conforme Maia Cruz e Abreu (2017), a estabilidade do serviço público surge com a necessidade de ampliação dos serviços públicos e com a necessidade da máquina pública funcionar com regularidade e continuidade. Nesse contexto,

os políticos perceberam que as vitórias partidárias e as mudanças governamentais comprometeriam a eficiência dos serviços públicos. A estabilidade se torna muito útil ao proteger os Estados e seus servidores contra o corporativismo e o seus poderosos. Além disso, a estabilidade é também uma garantia para o crescimento profissional no serviço público.

[...] proporciona independência funcional, colocando o servidor a salvo de eventuais pressões ou perseguições, de modo a poder atuar tecnicamente orientando para finalidades públicas e não em proveito de interesse partidários ou pessoais dos detentores ocasionais do poder (MAIA CRUZ; CRUZ, 2017, p. 48).

O movimento em favor da estabilidade do funcionário teve como resultado final a promulgação da Constituição de 1934. Os institutos do estágio probatório e estabilidade foram regenerando-se com o passar do tempo. Para Maia Cruz e Abreu (2017, p. 53):

A constituição de 1934 foi a precursora na previsão de ambos os institutos, em seu art. 169 estabeleceu que os servidores públicos, depois de 02 (dois) anos, quando nomeado em virtude de concursos de prova, e, aqueles não concursados, depois de 10 (dez) anos de efetivo exercício, só poderiam ser destituídos em virtude de sentença judicial ou mediante processo administrativo, regulado por lei, e, no qual lhes era assegurada plena defesa. Os servidores que contassem com mais de 10 (dez) anos de serviço efetivo não poderiam ser destituídos dos seus cargos, senão por justa causa ou motivo de interesse público.

De acordo com Erasto Villa Verde Filho (2017) foi esta Constituição que contribuiu para evitar demissões arbitrárias e para melhoria dos serviços prestados, pautados no princípio da eficiência. O instituto do estágio probatório e a estabilidade no serviço público foi se consolidando até caminhar para a atual constituição de 1988.

A carta magna de 1988, em seu texto original, conforme se verifica no art. 41 estabelecia que fossem estáveis, após dois anos de efetivo exercício, os servidores nomeados em virtude de concurso público e que a desinvesti dura do cargo somente poderia ocorrer em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou mediante processo administrativo em que lhes fosse assegurada ampla defesa (MAIA CRUZ e ABREU, 2017, p. 55).

O estágio probatório e a estabilidade são aspectos importantes para a gestão de recursos humanos, mas com a predominância do modelo de gestão pública tradicional (burocracia) podem deixar estáveis quadros de servidores ineficiente e corruptos. Por isso, “Na década de 1990, o Brasil sofreu uma grande mudança com a reforma na Administração Pública. Esta desvinculou-se de um modelo burocrático para um modelo gerencial” (MAIA CRUZ e ABREU, 2017, p. 56). Esse modelo dá ênfase à eficiência na busca da obtenção de melhores resultados para os serviços públicos. De acordo com Maia Cruz e Abreu (2017, p. 56):

Com o objetivo de tornar a Administração Pública mais eficiente foi editada a Emenda Constitucional 19, de 04.06.1998 que inseriu o princípio da eficiência dentre aqueles norteadores da gestão pública, ao lado da legalidade, o princípio da eficiência, tem um intuito claramente gerencial. A Emenda Constitucional 19, de 04.06.1998 originou também a alteração da redação do art. 41 da Constituição Federal, passando a definir o período de estágio probatório em 03 (três) anos. Em contrapartida exigiu uma avaliação de desempenho por comissão constituídas para tal finalidade, para se tornar estável.

No gerencialismo o desempenho avaliado é essencial para alcançar os objetivos de uma organização, estabelecendo uma administração de pessoas mais eficientes e menos corrupta. Para tanto, é preciso um método avaliativo que influencie o rendimento e as práticas de trabalho e o comportamento de seus profissionais.

O estágio probatório é o momento de adaptação do servidor junto à Administração Pública, isso significa que ambos estão se conhecendo neste período de 03 (três) anos é crucial a avaliação do servidor que deve ser realizada dentro dos parâmetros legais sempre respeitando o contraditório e ampla defesa e demais princípios processuais (MAIA CRUZ e ABREU, 2017, p. 58).

O estágio probatório é uma avaliação do desempenho que se refere ao apoio organizacional para iniciantes no serviço público, na qual pode haver uma ligação entre a Administração Pública e o servidor iniciante. São fundamentais os critérios para ocupação dos cargos públicos perante a seleção dos servidores, a capacitação e avaliação, para que não acabem avançando no estágio probatório servidores com perfil inadequado e com tendência a corrupção.

No estágio probatório a informação pública influencia a capacidade da sociedade civil de acompanhar políticas públicas e fazer o controle social, não apenas orçamentário, mas também da prestação de serviços públicos de qualidade.

Uma das formas de transparência é realizar a publicação do relatório de conclusão das avaliações de desempenho no estágio probatório, bem como, disponibilizar ao cliente cidadão a possibilidade de atribuir nota aos servidores, sendo assim, as informações não ficarão restrita a Administração Pública (Maia Cruz e Abreu, 2017, p. 60).

Conforme Maia Cruz e Abreu (2017), o estágio probatório impede que a corrupção se propague e avalia a efetividade do trabalho do servidor. A falta de capacitação e dificuldades de relacionamento com a chefia e a equipe de trabalho são fatores que contribuem para que o servidor seja ineficiente e corrupto. Outro fator que contribui para a ineficiência e corrupção no serviço público é a falta da valorização dos servidores, principalmente na esfera municipal com baixos salários. Enquanto os cargos comissionados são bem remunerados e fazem horários e tem seus *status* de chefe, os servidores efetivos são mal remunerados (MAIA CRUZ e ABREU, 2017).

A capacitação do servidor induz que este atue em favor do interesse público. Servidores que tomam posse em cargo público e não agem honestamente não podem ser efetivados. Um trabalho preventivo acontece com a avaliação do estágio probatório (MAIA CRUZ e ABREU, 2017).

A ideia de um sistema de controle interno, pautado nos fundamentos da *accountability*, reflete integridade, representando um passo importante no estabelecimento de uma política consistente de controle da corrupção, mas é somente o início do caminho para uma política de reformas que garantam o controle sustentável da corrupção (MAIA CRUZ e ABREU, 2017, p. 61).

Quanto a avaliação do desempenho do estágio probatório, verifica-se que agrada alguns e desagrada outros, “para os últimos sob alegação de ferir a isonomia, para os primeiros ela é necessária para que saiam da zona de conforto e busquem qualificação, e maior *accountability* no desempenho do serviço” (MAIA CRUZ e ABREU, 2017, p.61).

[...] o estágio probatório de fato corporifica a completa integração do servidor no cargo. O provimento, no caso brasileiro seguido de posse e exercício, se faria a título experimental, sujeitando – se o servidor, durante determinado período de tempo a comprovar, na prática se possuidor de requisitos indispensáveis ao regular desempenho das atribuições inerentes ao cargo, por fim, manifesta que a importância do estágio probatório constitui matéria descartada pelos tratadistas e estudiosos, embora todos sejam unânimes em reconhecer que este instrumento tem tido má utilização generalizada (MAIA CRUZ e ABREU, 2017, p.62).

Na avaliação de desempenho do estágio probatório os procedimentos avaliativos são pautados nos princípios explícitos e implícitos da Constituição Federal. Os princípios explícitos da administração pública como norteadores do estágio probatório são: **legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência**. **A) Princípio da legalidade:** “O princípio da legalidade é certamente a diretriz básica da conduta dos agentes da Administração Pública. Significa que toda e qualquer atividade administrativa deve ser autorizada por lei, não o sendo, atividade é ilícita” (MAIA CRUZ e ABREU, 2017, p.64). Na Constituição Federal em seu art. 5º, inc. II, no princípio da legalidade, ninguém tem a obrigação de realizar ou não alguma coisa que não convém a lei. O gestor público só pode fazer o que a lei impõe. **B) Princípio da impessoalidade:** “O princípio da impessoalidade adveio com a Constituição Federal de 1988 e assegura que a Administração Pública deve ser imparcial, ou seja, deve buscar o interesse da coletividade, pois o administrador não lida com que é seu, mas com a coisa pública (*res publica*)” (MAIA CRUZ e ABREU, 2017, p. 70). **C) Princípio da moralidade:** “Primeiramente cabe ressaltar que a doutrina é dissente com relação ao princípio da moralidade, visto que muitos acreditam que ele deve ser visto como uma simples parte do princípio da legalidade, ao passo que outros o consideram autônomos, poucos institutos

jurídicos são de definição tão difícil quanto o princípio da moralidade" (MAIA CRUZ e ABREU, 2017, p. 74). **D) Princípio da Publicidade:** “O princípio da publicidade está intimamente ligado à ideia de transparência para que o cliente cidadão possa tomar conhecimento dos atos praticados pela Administração, visto que pode ser traduzido como o dever da Administração de dar transparência aos seus atos" (MAIA CRUZ e ABREU, 2017, p. 81). **E) Princípio da Eficiência:** “Inicialmente insta salientar que o princípio da eficiência, que tem sua origem no direito privado, veio com a chamada reforma administrativa. Surgiu como respostas não apenas a burocratizada estrutura administrativa brasileira, mas também a necessidade que apresentou de se adequar aos novos parâmetros de organização e prestação de serviços que a política de desestatização veio a requerer" (MAIA CRUZ e ABREU, 2017, p. 85).

Além desses princípios, os critérios tomados como base para a avaliação de desempenho do estágio probatório são: a) Assiduidade; b) Disciplina; c) Capacidade de Iniciativa; d) Produtividade; e) Responsabilidade; f) Atenção e Qualidade no Trabalho; e g) Aptidão para o cargo. Quanto ao previsto na Lei nacional nº 8.112/90 define-se: i) **Assiduidade:** ser dedicado e pontual, regularidade sem falta já envolvendo a assiduidade, sem atrasos, faltas e sair antecipadamente; ii) **Disciplina:** respeitar as leis os regulamentos, normas, com execuções dos deveres dos cidadãos e o servidor público fazendo suas atividades as quais são propostas e executando o que foi mandado através da chefia e superiores hierárquicos; iii) **Capacidade de iniciativa:** o empenho próprio, a execução das responsabilidades do cargo, conhecimento um comando técnico e prático, executando projetos e atividades sem de certa forma “ajudar”; iv) **Produtividade:** é a capacidade de realizar, de forma eficiente e correta, as suas atividades, projetos e ações; v) **Responsabilidade:** é a atribuição de considerações positivas ou negativas sobre as ações ocorridas com o próprio servidor ou pela equipe de colaboradores.

Em relação ao critério “Aptidão ao cargo”, este é o próprio resultado do desempenho no cargo segundo o determinado na lei, obedecendo aos princípios: assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade. Quanto ao princípio “Atenção e Qualidade no Trabalho”, existe uma lacuna de falta de dados e informação legal.

A Administração Pública deve usar o período do estágio probatório para a avaliação da produtividade do servidor, baseados nos princípios da Constituição Federal de 1988 (MAIA CRUZ e ABREU, 2017). Para que o período do estágio probatório seja eficiente e traga vantagem para o servidor egresso e para a população ele tem que ser visto como um instrumento do aparelho estatal “uma panaceia da sociedade e como uma das medidas capazes de cobrir todo o leque de aspecto que integram o fenômeno da corrupção multifacetado” (MAIA CRUZ

e ABREU, 2017, p. 206). Um elemento importante para que esse processo seja mais efetivo seria o de acionar a população na avaliação do desempenho de estágio probatório, com a opinião da sociedade e também dos servidores egressos.

Como podemos realizar essa fiscalização na Administração Pública por meio de avaliação de desempenho de estágio probatório, com intuito de prevenir a corrupção? Eis a grande indagação, que pode ser respondida de diversas formas. Em nossa opinião o importante não são somente mecanismo estanques, mas, sobretudo, mecanismo profissionalizantes, flexíveis, motivacionais e coletivos, sistemas de inteligência e programas *compliance*, para iniciar um processo de gestão da integridade (MAIA CRUZ e ABREU, 2017, p. 206).

O estágio probatório também pode agir como prevenção à corrupção por meio das atividades desempenhadas pelo servidor egresso. A avaliação do estágio probatório é um processo sistemático e contínuo de comparação que avalia o servidor em cinco óticas diferentes: pela comissão, pelo chefe imediato, pelo próprio servidor, pela equipe de trabalho e pela sociedade civil. Dessa forma, evita erros e desvios de conduta por parte do servidor (MAIA CRUZ e ABREU, 2017). Esse forte instrumento de prevenção à corrupção abre a visão do servidor egresso para que tenha a consciência de que estão sendo acompanhados e monitorados.

Enumeramos aqui os instrumentos que devem ser utilizados na avaliação de desempenho de estágio probatório que são: autoavaliação (*self compliance*), avaliação do cliente cidadão, transparência e o canal de comunicação, avaliação pela equipe de trabalho, pesquisa de campo *feedback* e a avaliação do chefe imediato (MAIA CRUZ e ABREU, 2017, p. 207).

Um dos instrumentos importantes nesse processo é o da autoavaliação, em que Maia Cruz e Abreu (2017) destacam que o egresso pode fazer uma introspecção moral, não aceitando pequenas corrupções. Para estes autores é fundamental a autoavaliação, pois torna consciente o servidor. Além disso, a autoavaliação é um preceito para implementação de programas de *compliance* que, no âmbito institucional e corporativo, trata-se da união de disciplina com o propósito de cumprir e se fazer concluir as ordens legais e regulamentares, políticas e suas diretrizes determinado para o negócio e suas atividades em empresas e barganhar qualquer tipo de desvio e discordância que ocorram. A autoavaliação possibilita que a administração pública encontre a ameaça da corrupção, podendo fazer programas de percepção, capacitação e o monitoramento deste servidor.

Isso porque o agente público não exerce os seus atos em nome próprio, mas como servidor do povo. Se os atos empreendidos pelo servidor forem contrários ao interesse público (interesse do povo), seja por desvio de finalidade, seja por abuso do poder, seja por ineficiência, seja por imoralidade, estes devem ser considerados motivos determinantes para impedir a estabilidade. O estágio probatório é sim um método

capaz de prevenir a permanência na Administração Pública de servidores corruptos e ineficientes (MAIA CRUZ e ABREU, 2017, p. 2019-2020).

Outro aspecto relevante é a publicidade que se fundamenta na participação e controle social, em que a população ajuda de forma decisiva no controle das atividades do Estado. De acordo com Maia Cruz e Abreu (2017) além da transparência como princípio público, a participação da população na avaliação de desempenho também é um elemento fundamental. Para que a efetivação deste processo ocorra é necessário a publicização deste processo, de forma que ele possa colocar-se como papel essencial para informar com nitidez e clareza ao público os atos praticados pelo servidor egresso no serviço público.

Como parte integrante da avaliação de desempenho de estágio probatório, o canal de comunicação cumpre um fundamental e decisivo papel no processo de avaliação. É um instrumento que permite um diálogo entre a sociedade com a comissão de avaliação de desempenho, possibilita que o cidadão seja ouvido diretamente, sem intermédio, proporcionando uma relação transparente entre poder público e a sociedade, acerca dos assuntos que envolvam a avaliação dos servidores, tais como: o atendimento, eficiência, na realização da prestação de serviço e o comportamento do servidor perante a sociedade (MAIA CRUZ e ABREU, 2017, p. 213).

Sendo a avaliação de desempenho do estágio probatório uma “via de mão dupla” a sociedade pode, por meio do canal de comunicação, formular e enviar suas avaliações para a comissão, além de acompanhar e solicitar respostas” (MAIA CRUZ e ABREU, 2017, p. 2013).

A pouca distância espacial e a repartição de funções entre os membros da equipe de trabalho a qual o servidor faz parte proporciona a identificação de seus pontos fortes e seus pontos fracos em termos de desempenho na prestação de serviço. A convivência com o servidor egresso é fundamental, "a equipe partilha, identifica, valores comuns e define comportamentos que cada um pode e deve desenvolver para atender o outro, sendo parceiros estratégicos" (MAIA CRUZ e ABREU, 2017, p.213).

É essencial que a equipe de trabalho participe dos aspectos avaliativos dos servidores, pois pode haver ganhos e perdas para o alcance das metas. O dever da equipe de trabalho é informar as suas metas e manter a cooperação dos desempenhos. Nesse sentido, é essencial a avaliação em equipe para identificar os potenciais dos servidores, para obter os seus melhores resultados, seja pelo método de aprendizagem, seja pela adaptação, apresentação pessoal, conhecimento do trabalho, comunicação e cooperação do servidor egresso. Avalia-se se o servidor compreende as regras, se está desmotivado, se seu rendimento está baixo, com um bom diálogo tenta-se resolver o problema.

No que diz respeito à comissão de avaliação de desempenho de estágio probatório, tem-se as seguintes fases e atividades: diagnóstico primitivo, análise intrínseca, concepção do

problema e projeto com acompanhamento dos resultados. No diagnóstico primitivo a comissão de avaliação de desempenho deverá entender a realidade do servidor, perceber os problemas próprios ou profissionais em uma conversa com o servidor e o chefe imediato através de interrogatório. Na análise intrínseca a comissão fará uma avaliação através de leis, com as notas apresentadas pelo avaliador. Na concepção do problema a comissão reconhece as condutas que são aconselhadas ao servidor e ao chefe imediato. No projeto com acompanhamento deve ser executado o planejamento para conduzir as melhorias das ações do servidor, e verificar se houve um avanço no seu rendimento.

A pesquisa de campo tenta encontrar dados do servidor e requer da comissão um encontro mais direto. Os membros da comissão têm que juntar dados a serem autenticados. Por isso, a comissão tem a capacidade de averiguar as irregularidades e impossibilitar perseguições e omissões da chefia imediata:

Essa avaliação tem como benefícios a profundidade em que ela pode chegar permitindo maior entrosamento entre os avaliadores e a comissão, assim como uma análise mais completa do desempenho do servidor, o que possibilita maior planejamento para o departamento de pessoal (MAIA CRUZ e ABREU, 2017, p. 215).

Na pesquisa de campo a comissão vai intervir nos julgamentos dos métodos avaliativos, dos gestores e autoavaliação, auxiliando como um órgão consultivo.

No que tange a prevenção à corrupção a pesquisa de campo é uma grande aliada, pois procura avançar na produção de indicadores e ações, bem como, identificar, controlar e prevenir possíveis interferências políticas, o apadrinhamento e demais atos que retiram a imparcialidade das avaliações, sendo um método de trabalho exploratório baseia não somente nos problemas que a corrupção pode causar como também pretende buscar estratégica para solucionar ou mitigar os atos corruptos e suas consequências (MAIA CRUZ e ABREU, 2017, p. 216).

Quanto ao papel da comissão de avaliação de estágio probatório percebe-se que ela deve ser considerada um comitê de ética responsável pela educação e pelo monitoramento, com o intuito de reduzir a vulnerabilidade dos processos de avaliação. Isso depende de muitos fatores tais como a natureza dos dados coletados, a extensão da amostra, os instrumentos de pesquisa e os pressupostos teóricos que nortearam a investigação de desempenho de estágio probatório (MAIA CRUZ e ABREU, 2017).

No que diz respeito a ótica do chefe imediato, este deve agir como um agente catalisador, buscando transformar servidores em sujeito ativos, transformadores e empreendedores. "A avaliação individual é tarefa complexa que exige uma série de cuidados quando se deseja aumentar a probabilidade de sucesso na eficiência prestação de serviço (MAIA CRUZ e ABREU, 2017, p. 2016).

É importante destacar que o avaliador, antes de finalizar o processo de avaliação, deve levar em consideração a avaliação global do indivíduo, como comportamento e postura. A projeção do estágio probatório deve servir uma linha condutora para o desenvolvimento, treinamento e adaptação do servidor. Considera-se que o período do estágio probatório bem conduzido e avaliado pode ser um importante instrumento de prevenção à corrupção.

A discussão sobre a avaliação de desempenho de estágio probatório evidencia o empenho dos agentes públicos envolvidos em impedir a corrupção e promover atitudes éticas na Administração Pública, e por este motivo apesar dos limites impostos procuram avançar no entendimento nas causas dos problemas entre elas a percepção moral, que se dá quando o servidor compreende o contexto e suas atitudes na perspectiva moral capaz de discernir certo ou errado melhorando seu comportamento ético (MAIA CRUZ e ABREU, 2017, p. 218).

Portanto, este trabalho busca demonstrar a relevância da avaliação do estágio probatório como instrumento da sociedade no enfrentamento da corrupção, melhoria do desempenho da gestão pública, bem como para o pleno cumprimento da Constituição Federal de 1988.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

A metodologia utilizada na pesquisa, que dá a base da construção do artigo, foi embasada na abordagem qualitativa que, segundo Richardson (2010, p. 70), destaca-se na compreensão de que “o objetivo fundamental [...] não reside na produção de opiniões representativas e objetivamente mensuráveis de um grupo; está no aprofundamento da compreensão de um fenômeno social por meio de entrevistas em profundidade e análises qualitativas da consciência articulada dos atores envolvidos no fenômenos” (RICHARDSON, 1999, p. 102).

Com base no referencial teórico, a pesquisa realizada foi do tipo descritiva. Segundo Richardson (2010), uma pesquisa deste tipo se caracteriza por propor investigação que busca as características de um fenômeno. O contexto da pesquisa é o da Secretaria de Saúde do município de Matinhos/PR, pois esta Secretaria é a segunda com maior número de servidores em estágio probatório na Prefeitura Municipal, além da relevância dessa função de governo para o cidadão.

A coleta de dados deu-se por meio de dados primários e secundários. Os dados primários foram coletados por meio de um questionário¹ aplicado a 09 servidores públicos da referida

¹ O questionário foi formulado pela autora com base em outros estudos da mesma natureza, conforme: SANTOS; LIMA (2009) (disponível em: <https://docplayer.com.br/2632997-Avaliacao-de-desempenho-em-estagio->

Secretaria que estão no segundo e terceiro ano de estágio probatório. No entanto, através das inúmeras tentativas de contatos com os referidos servidores, através de e-mails e contatos junto ao Departamento de Recursos Humanos da Prefeitura de Matinhos, foi possível coletar somente um questionário respondido. Após as tentativas negativas de contato com os servidores, decidiu-se acrescentar à pesquisa uma entrevista junto a gestora dos Recursos Humanos para obtenção de dados que pudessem ser cruzados com o questionário respondido para que proporcionasse maior credibilidade ao estudo. A coleta de dados primários deu-se, portanto, com a realização de uma entrevista semiestruturada junto ao representante do Departamento de Recursos Humanos da Prefeitura de Matinhos, cujo critério de seleção foi o tempo de atuação na área, 11 anos de atuação na prefeitura de Matinhos.

É importante destacar, conforme pensamento de Richardson (1999), apresentado no texto de Augusto, Souza, Dellagnelo e Silva (2013, p 746), que a “validade da pesquisa qualitativa não se dá pelo tamanho da amostra [...], mas sim, pela profundidade em que a pesquisa é realizada”.

Para elaboração da entrevista semiestruturada, levou-se em consideração a abordagem apresentada por Gil (2002, p. 117) na qual o mesmo considera que entrevista é a técnica que:

Apresenta maior flexibilidade. Tanto é que pode assumir as mais diversas formas. Pode caracterizar-se como *informal*, quando se distingue da simples conversação apenas por ter como objetivo básico a coleta de dados. Pode ser *focalizada* quando, embora livre, enfoca tema bem específico, cabendo ao entrevistador esforçar-se para que o entrevistado retorne ao assunto após alguma digressão. Pode ser *parcialmente estruturada*, quando é guiada por relação de pontos de interesse que o entrevistador vai explorando ao longo de seu curso. Pode ser, enfim, *totalmente estruturada* quando se desenvolve a partir de relação fixa de perguntas.

Após a realização da entrevista, os discursos produzidos pela gestora foram transcritos e selecionados pontos que convergiram ou divergiam com os dados obtidos por meio do formulário enviado aos servidos. Essa etapa da pesquisa buscou avaliar a percepção da gestora e seus diferentes contextos.

Tanto o questionário quanto a entrevista foram realizadas a partir dos modelos de Rangel e Canello (2010). O questionário aplicado foi enviado por meio de um formulário no *Google Forms* no mês de janeiro de 2018 e os retornos dos mesmos ocorreram no período de final de janeiro e final de fevereiro de 2019. Para fins desta pesquisa consideram-se os

seguintes princípios previstos na Lei nacional nº 8.112/90 e na Lei 1430/2011 do município de Matinhos na elaboração do questionário e da entrevista.

De acordo com a Cartilha de Estágio probatório, Rangel e Canello (2010, p. 15), foram elencados os princípios e os conceitos da matriz teórico-metodológica que orientou a elaboração do questionário e da entrevista semiestruturada, visualizado no quadro a seguir:

QUADRO 3: MATRIZ TEÓRICO-METODOLÓGICA

PRINCÍPIOS	CONCEITO
Assiduidade	Ser dedicado e pontual, regularidade sem falta já envolvendo a assiduidade, não haver atrasos, faltas e sair antecipadamente.
Disciplina	Respeitar as leis os regulamentos, normas, com execuções dos deveres dos cidadãos e o servidor público fazendo suas atividades as quais são propostas e executando o que foi mandado através da chefia e superiores hierárquicos.
Capacidade de iniciativa	O empenho próprio, a execução das responsabilidades do cargo, conhecimento um comando técnico e prático, executando projetos e atividades sem de certa forma “ajudar”.
Produtividade	Realizar as suas atividades, projetos e ações de forma eficiente, ligeiramente e correta.
Responsabilidade	Atribuir relutância positivas ou negativas, as ações ocorridas pelo próprio servidor ou em parcial pela a equipe de colaboradores.

Fonte: adaptado de Rangel e Canello (2010).

A análise dos dados deu-se de forma descritiva, de acordo com as diretrizes conceituais do Quadro 3, que destacam a avaliação quanto a assiduidade; disciplina; iniciativa; produtividade; responsabilidade; atenção e qualidade no trabalho; e aptidão para o cargo contidas na Lei 1430/2011 e também referenciada na lei 8.112/90 na percepção da gestora e na perspectiva do servidor público.

4 DISCUSSÃO E RESULTADOS DA PESQUISA

4.1 O contexto territorial e o estágio probatório no município de Matinhos

Matinhos é um município do litoral paranaense, situado a 111km da capital Curitiba, a sudeste da capital do Estado. Tem uma área de 117,1 km² e população de 33.450 (IBGE, 2017). Faz limite geográfico com Guaratuba, Paranaguá e Pontal do Paraná. Foi fundado em 12 de junho de 1967. O índice de desenvolvimento humano (IDH-M) da cidade é apresentado pelo Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social (IPARDES)², sendo registrado como 0,743 (2010), concorrendo com o índice de 0,749 para o Estado do Paraná, de forma global o IDH de Matinhos pode ser considerado mediano. Os dados colhidos pelo IPARDES em função do IDH, fazem parte da plataforma do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, coletados em parceria com a Fundação João Pinheiro e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD).

A estrutura de atendimento à saúde do município de Matinhos comporta 1 Hospital (Hospital Nossa Senhora dos Navegantes, situado no bairro Tabuleiro) e 6 Postos de saúde³, conforme segue:

1. Unidade de Saúde do centro – atende o centro da cidade;
2. Unidade de Saúde do Tabuleiro – atende a população do bairro Tabuleiro;
3. Unidade de Saúde do Sertãozinho - situado no bairro Sertãozinho;
4. Unidade de Saúde Diva Luzia Bardeli – atende a comunidade do Mangue Seco;
5. Unidade de Saúde do Riviera - atende o balneário Riviera; e
6. Unidade de Saúde do Perequê - que se situa no bairro do Perequê.

Dentre os principais indicadores de saúde do município tem-se no quadro a seguir:

² Dados disponíveis em IPARDES:

http://www.ipardes.gov.br/perfil_municipal/MontaPerfil.php?codlocal=10&btOk=ok.

Acesso em: 10 setembro 2018.

³ Informações disponíveis em: <http://www.matinhos.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=45> . Acesso em 02 jul. 2019.

QUADRO 4 – INDICADORES DE SAÚDE

SAÚDE	FONTE	DATA	MUNICÍPIO	REGIÃO	ESTADO
Estabelecimentos de Saúde (número)	MS-CNES	2018	40	380	24.958
Leitos Hospitalares Existentes (número)	MS-CNES	2018	9	328	27.392
Taxa de Fecundidade (filhos/mulher)	PNUD/IPEA/FJP	2010	2,35	...	1,86
Taxa Bruta de Natalidade (mil habitantes)	IBGE/SESA-PR	2017	14,41	15,01	13,92
Taxa de Mortalidade Geral (mil habitantes) (P)	Datasus/SESA-PR	2017	8,07	6,70	6,32
Taxa de Mortalidade Infantil (mil nascidos vivos) (P)	Datasus/SESA-PR	2017	18,67	9,36	10,37
Taxa de Mortalidade em Menores de 5 anos (mil nascidos vivos) (P)	Datasus/SESA-PR	2017	20,75	10,96	11,79
Taxa de Mortalidade Materna (100 mil nascidos vivos) (P)	Datasus/SESA-PR	2017	-	-	30,47

Fonte: Secretaria de Saúde de Matinhos, disponível em: <http://ti.matinhos.pr.gov.br:8888/>

A partir do Quadro 4 verifica-se que o município de Matinhos possui alguns indicadores para a área da saúde abaixo dos da região e do estado do Paraná, como a taxa de mortalidade geral, taxa de mortalidade infantil e de menores de 5 anos. Tal fato demonstra a necessidade de estudos voltados para a área de saúde do município. Com o intuito de avaliar a gestão pública na busca de melhores indicadores socioeconômicos.

Destaca-se que a pesquisa de campo foi realizada com servidores lotados na Secretaria Municipal de Saúde de Matinhos⁴. A secretaria de saúde do município é responsável pelas seguintes atividades, conforme a Lei Municipal 1420/2011, que dispõe sobre a estrutura organizacional da prefeitura de Matinhos, especialmente em seu artigo 246, que regula as competências da Secretaria Municipal de Saúde, sendo elas: 1) estimular e garantir a ampla participação da comunidade na elaboração, controle e avaliação da política de saúde do Município; 2) promover ações coletivas e individuais de promoção, prevenção, cura e reabilitação da saúde; 3) organizar os programas de saúde segundo a realidade epidemiológica e populacional do Município, garantindo um serviço de boa qualidade; 4) garantir o acesso da população aos equipamentos de saúde; 5) garantir equidade, resolutividade e integralidade nas ações de atenção à saúde; 6) estabelecer prioridades a partir de estudos epidemiológicos e estudos de viabilidade financeira; 7) fortalecer mecanismos de controle através do Conselho Municipal de Saúde; 8) permitir ampla divulgação das informações e dados em saúde; 9)

⁴ Fonte: <http://ti.matinhos.pr.gov.br:8888/wiki/doku.php?id=secretaria-de-saude>. Acesso em: 21 fev. 2019.

garantir, nos termos de sua competência, acesso gratuito a todos os níveis de complexidade do sistema; 10) implantar efetivamente sistema de referência e contra-referência; 11) estabelecer mecanismos de efetiva avaliação e controle da rede de serviços; 12) valorizar as ações de caráter preventivo e promoção à saúde visando a redução de internações e procedimentos desnecessários; 13) estabelecer mecanismos de controle sobre a produção, distribuição e consumo de produtos e serviços que envolvam riscos à saúde; 14) fortalecer as ações de vigilância em saúde enquanto rotina das Unidades de Saúde; 15) participar efetivamente das ações de integração e planejamento regional de saúde; 16) promover a saúde e a qualidade de vida no trabalho aos servidores públicos, assim como gerenciar o serviço de assistência médica do trabalho; 17) gerenciar o funcionamento do Hospital Municipal; e 18) outras atividades correlatas.

A Secretaria de Saúde de Matinhos está organizada de acordo com as seguintes Diretorias, conforme artigo 32 da Lei Municipal 1420/2011, que dispõe sobre a estrutura organizacional da prefeitura de Matinhos:

- (a) Diretoria Geral
- (b) Diretoria Especial de Avaliação da Atenção à Saúde
- (c) Diretoria de Relações Institucionais e Comunitárias
- (d) Diretoria Técnica Administrativa e Financeira
- (e) Diretoria de Assistência à Saúde
- (f) Diretoria Hospitalar.

Em relação aos servidores que se encontram em estágio probatório na Prefeitura de Matinhos, incluindo todas as secretarias, o quadro 5 apresenta um panorama das secretarias existentes:

QUADRO 5: TOTAL DE SERVIDORES E SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO DO MUNICÍPIO DE MATINHOS POR SECRETARIAS

Secretarias	Total de Servidores	Servidores em Estágio Probatório
Gabinete do Prefeito	07	0

Sec. De Administração	32	09
Sec. De Obras Planejamento Urbano	49	18
Sec. De Educação e Cultura	778	146
Secretaria de Saúde	226	54
Sec.de Assistência Social	67	16
Sec. De Turismo, Desenvolvimento Econômico e Esporte	10	01
Sed. De M. A. Hab. Assuntos Fund. Agricultura e Pesca	22	08
Procuradoria Jurídica do Município	05	03
Sec. De Finanças	18	05
Sec. De Planejamento	04	04
Controladoria Geral do Município	04	02
Sec. De Defesa Social	109	03

Total	1331	269
-------	------	-----

Fonte: Dados Prefeitura Municipal de Matinhos (2018).

O Quadro 5 destaca o número de servidores públicos totais em cada secretaria, bem como o número de servidores em estágio probatório. Constata-se que a Secretaria de Educação e a Secretaria de Saúde são as secretarias com maior número de servidores, 778 e 226 servidores públicos respectivamente. Sendo que 146 estão em estágio probatório na secretaria de educação e 54 na secretaria de saúde.

Assim, optou-se por realizar a pesquisa na secretaria de saúde cujos dados estão contemplados no quadro a seguir:

QUADRO 6: TOTAL DE SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

	Secretaria de Saúde	Prefeitura
Total Servidores	226	1331
Total de servidores em estágio probatório	54	264
Total de servidores no segundo e terceiro ano em estágio probatório	14	

Fonte: Dados Prefeitura Municipal de Matinhos (2018).

Conforme o Quadro 6, o total de servidores em estágio probatório da prefeitura é de 264 e, na Secretaria de Saúde, são 54. Todavia, os servidores pesquisados que foram priorizados foram aqueles que já passaram por, pelo menos, uma avaliação, pois a pesquisa visa analisar como o servidor percebe a sua avaliação do estágio probatório. O total de servidores que estão no segundo e terceiro ano de estágio probatório da secretaria pesquisada, conforme dados da Prefeitura é de 14 servidores.

A seguir, encontraremos uma seção que tratará da legislação de estágio probatório do Município de Matinhos.

4.2 Legislação do Estágio obrigatório para servidores públicos municipais de Matinhos - Lei 1430/2011

Quanto aos requisitos para admissão de pessoal para a prefeitura municipal de Matinhos, os cargos do quadro de pessoal da prefeitura são classificados em: I - cargos efetivos para garantir estabilidade no cargo, II - cargos de admissão temporária para responder a interesse público em sua necessidade, III - cargos de provimento em comissões, para funções liberta de nomeação e exoneração como consta na lei.

Segundo a Lei 1430/2011, que dispõe sobre o plano de cargos, carreiras e vencimentos dos servidores da administração geral do poder executivo de Matinhos estabelece normas de enquadramento, institui tabela de vencimentos e dá outras providências, dispondo dos requisitos mínimos de provimento previsto nas descrições de funções, para provimento dos cargos, em caráter permanente ou temporário. Os requisitos mínimos de provimento previsto nas descrições de funções para provimento de cargo público: I - aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos e, em casos especiais prova prática e/ou aprovação em treinamento ou curso específico de formação profissional, obedecidos à ordem de classificação e o prazo de validade do concurso; II - idade mínima de 18 (dezoito) anos, na data do Ato de Nomeação; III - nacionalidade brasileira ou naturalizada; IV - gozo dos direitos políticos; V- regularidade em relação às obrigações militares; VI - nível de escolaridade exigido para o desempenho do cargo; VII - aptidão física e mental comprovada em prévia inspeção médica oficial, nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos Municipal; VIII - idoneidade moral, comprovada por meio de Certidões Criminais Negativas; IX - nível de escolaridade ou habilitação legal para exercício do cargo e de profissão regulamentada.

As atribuições do cargo podem justificar a exigência de outros requisitos, desde que estabelecidos em Lei e/ou previsto no Edital do concurso.

4.2.1 Avaliação do estágio probatório em Matinhos

A avaliação do estágio probatório de Matinhos é regulada pela Lei 1430/2011. Segundo essa Lei, no item “DO PROCESSO”, a avaliação: I - consiste na apreciação sistemática do desempenho do servidor, segundo seu comportamento no trabalho, que dará através das áreas

funcionais e individuais. II - Tomará por base a avaliação direta da chefia imediata da unidade onde o servidor permanecer maior tempo no interstício considerado. III - A ficha individual de avaliação, instrumento básico da avaliação de desempenho, que será comum a todos os grupos, é utilizado durante o período probatório com sete fatores de desempenho, de acordo com a ficha de avaliação de estágio probatório: Aptidão para o cargo, Assiduidade, Disciplina, Iniciativa, Produtividade, Qualidade e Responsabilidade.

Além dos fatores utilizados para avaliar o perfil probatório, mais três fatores são acrescentados na Ficha de Avaliação dos servidores efetivos, de acordo com as atividades exercidas. A partir do parecer das chefias, quanto à avaliação do servidor, a Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional fará computação dos pontos obtidos pelo mesmo. Os avaliadores deverão, após a avaliação, em entrevista específica para este fim, dar conhecimento ao avaliado dos critérios adotados na avaliação e do desempenho avaliado, obtendo neste momento a assinatura do servidor no referido instrumento. Caso o avaliado não concorde com o resultado de sua avaliação, terá o prazo de 03 (três) dias úteis para recorrer a Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional, cabendo a esta a solução do impasse. Efetuada a avaliação, a comissão emitirá parecer e encaminhará os formulários à Diretoria de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, assinatura do avaliador e dos membros da comissão.

Os perfis dos avaliadores são os secretários municipais, diretores gerais, coordenadores de setor, chefes de divisões ou diretores de departamentos, os quais tem sob sua responsabilidade a supervisão de pessoal. Devem estar devidamente familiarizados com os instrumentos, bem como com as normas gerais da avaliação de desempenho.

4.2.2 Progressão vertical e horizontal no estágio probatório em Matinhos

A Progressão Horizontal ou Progressão Funcional é a passagem do servidor efetivo, por meio da Avaliação de Desempenho, de um Grau de vencimento do cargo a que pertence, desde que cumpridas as normas da lei. O processo de avaliação de desempenho será realizado anualmente no mês de julho de cada ano.

Segundo o Art. 42 da referida Lei 1430/2011, a Progressão Horizontal corresponderá a um acréscimo de 2% (dois por cento) sobre o vencimento do Grau inicial (Grau “A”) e será concedida ao servidor efetivo, a cada período aquisitivo que corresponde a 03 (três) anos consecutivos de avaliações, limitada a 10 (dez) Graus de progressão.

Já no Art. 43 destaca-se que para que a avaliação de desempenho seja efetivada precisarão obedecer às seguintes razões: I - frequência na avaliação; II - entendimento anterior dos princípios da avaliação dos servidores; III - categoricamente e adaptação dos procedimentos e mecanismo da avaliação ao conteúdo ocupacional de carreiras; IV - fundamentos escritos na avaliação; V - o direito dos servidores de saber ou resposta da avaliação.

As avaliações de desempenho devem obedecer às regras. Elas, com base na lei, serão desempenhadas durante o período de cada ano pela chefia imediata do servidor e o Secretário da Pasta, bem como pela análise da Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional, considerando os seguintes princípios: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. O servidor efetivado, passado em três processos de avaliação, torna-se permanente a partir do desempenho normatizado nesta lei. A partir de então, tal servidor tem o direito da progressão horizontal “prevista no Plano de Cargos e Salários, que será efetivada por Ato do Chefe do Poder Executivo, com efeitos a partir de primeiro de janeiro do ano seguinte” (Lei nº 1430/2011). Se o servidor não foi aprovado em 4 (quatro) avaliações de desempenho subsequente, percorrerá Processo Administrativo Disciplinar, com o seu direito de defesa na Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional. O período aquisitivo para a Progressão Horizontal será suspenso nos casos de afastamento superior a 30 (trinta) dias por motivo de licença” (Lei nº 1430/2011).

Prosseguindo na análise da Lei, a Progressão Vertical ou Promoção por Habilitação é a passagem do servidor de um Nível para o outro, imediatamente superior e no mesmo Grau, por titulação de curso profissionalizante, de graduação ou de pós-graduação e, ocorrerá dentro da faixa de vencimentos do cargo a que pertencer. Para tal o servidor deve observar os seguintes requisitos: I - avaliação de títulos, obtidos após a efetiva nomeação do servidor e em instituição reconhecida pela Secretaria de estado da Educação e/ou pelo Ministério da Educação e Cultura – MEC, com apresentação de Diploma devidamente registrado no órgão; II - tempo mínimo de três anos de interstício entre as progressões; III - Obtenção de conceito no mínimo bom nas avaliações de desempenho às quais foi submetido; (Revogado pela Lei nº 1595/2013) IV - tempo mínimo de três anos efetivo exercício na classe inicial, podendo ocorrer somente após o término de estágio probatório. A Progressão Vertical poderá ser requerida respeitando o interstício de 03 (três) anos para cada título.

Segundo o Decreto 013/2015 do município de Matinhos, os objetivos da avaliação de desempenho para estágio probatório são: I - Introduzir um sistema de avaliação em sua sistematização no desempenho dos servidores nos seus cargos em sua capacidade de desempenho para obter melhores performances, e proporcionar aos avaliados dados sobre o

desempenho com a finalidade de orientar e reorientar e incentivar uma ou mais procedimento de melhoramento em suas execuções na futuridade ou realizado em momento anterior; II - Averiguar o comportamento e determinar o grau de contribuição do servidor em seu desempenho e responsabilidade do cargo/função; III - Reconhecer as indispensabilidade do auxílio de treinamento, readaptação e renovação; IV - ceder oportunidade para melhorar a relação e a agregação do servidor; V - possibilitar ao servidor o oportuno de saber o seu potencial e aperfeiçoar o seu desempenho; VI - reconhecer o servidor para fins de sua melhoria.

De acordo com as regras para a avaliação no período de realização do estágio probatório, a comissão deverá realizar quatro avaliações parciais, segundo Decreto 013/2015:

- I - Uma primeira avaliação, referente ao primeiro semestre de efetivo exercício no cargo;
- II - Uma segunda avaliação, referente ao segundo semestre de efetivo exercício no cargo;
- III - Uma terceira avaliação, referente aos doze meses seguintes de efetivo exercício no cargo;
- IV - Uma quarta avaliação, referente aos últimos seis meses de efetivo exercícios no cargo. (s.p.)

A média necessária para o estágio é 7 (sete), sendo esta a nota mínima para comprovação da eficácia no Serviço Público Municipal; se o servidor não tirar a média 7, a prefeitura prevê que o mesmo será orientado sobre sua ausência funcional (Art. 8º), destacando que seu desempenho deverá ser melhorado ou aperfeiçoado. Considerando inapto ou verificada a prática de infração funcional (conforme artigos 202, 203 e 216 da lei nº 1165/2008) o servidor em estágio probatório será exonerado do Serviço Público Municipal.

Para o acompanhamento e tomada de decisões relacionadas ao pleito, a Prefeitura Municipal de Matinhos adota a criação de uma comissão especial de avaliação. De acordo com o artigo 6º do Decreto Nº 013/2015,

O acompanhamento, a orientação e a avaliação do servidor em Estágio Probatório serão feitos por uma Comissão Especial a ser designada pelo Chefe do Poder Executivo, composta de um Presidente, um Secretario e dois membros, nomeados dentre os funcionários estáveis, preferencialmente do grau mais alto da escala de Níveis, conforme o artigo, 15, 2º da Lei Municipal nº 1165/2008, a Comissão deverá requisitar à chefia ou direção do órgão de lotação do servidor, aos Diretores, Chefe de departamento, Chefe de divisão e Chefe de setor, informações sobre o seu desempenho no desenvolvimento de suas atividades.

Segundo Prefeitura Municipal de Matinhos, pelo Decreto 013/2015 em seu artigo 17 caberá recurso:

No prazo de 10 (dez) dias, contados a partir da ciência da decisão pelo interessado, caberá recurso, com efeitos devolutivo e suspensivo dirigido à autoridade que proferiu a decisão. A autoridade de que trata o *caput* poderá reconsiderar a sua decisão no

prazo de 30 (trinta) dias, caso contrário deverá encaminhar ao Procurador Geral, para a emissão de parecer que deverá subsidiar a decisão final do Chefe do Poder Executivo, a qual será submetida para a apreciação do Controlador Geral do Município.

De acordo com o decreto municipal 013/2015, em seu artigo 22, o Estágio Probatório ficará suspenso durante as licenças, os afastamentos e nos processos administrativos abaixo indicados:

- a) licença para tratamento de saúde;
- b) licença maternidade ou adoção;
- c) serviço militar;
- d) atividade política;
- e) atividade que não aquela para qual o profissional foi aprovado no concurso;
- f) licença sem vencimentos;
- g) período em que estiver exercendo função de Cargo em Comissão;
- h) processo administrativo de exoneração, objetivando a verificação do cumprimento dos requisitos do Estágio Probatório;
- i) processo de Sindicância e Disciplinar.

Após a conclusão do processo pela Comissão Especial do estágio probatório, não havendo exoneração, o servidor será avaliado até o fechamento do período, em um formulário com as médias finais lançadas durante o período total de avaliação.

Para finalizar, os servidores, que não tiveram a homologação de sua efetividade no interstício de 03 (três) anos anteriores, terão seus relatórios de avaliação e desempenho analisados pela Comissão Especial que deverá ser submetido, em regime de urgência, ao Chefe do Poder Executivo. Se aprovado será encaminhado ao Procurador Geral, para a emissão de parecer que deverá subsidiar a decisão final do Chefe do Poder Executivo, a qual será submetida para apreciação pelo Controlador Geral do Município (Decreto 013/2015, artigo 23).

O Decreto 267/15, em seu artigo 5, considera, também, a avaliação de cada fator, bem como, o comportamento do servidor através de notas que vão de uma escala de 1 (um) a 10 (dez) para elaboração e projeção dos dados obtidos através da chefia imediata.

5 ENTRE O LEGAL E O REAL: OS RESULTADOS OBTIDOS EM CAMPO

Nesta seção, a partir do modelo teórico-metodológico descrito na seção de metodologia, realiza-se a análise dos fenômenos em destaque, partindo dos princípios da administração pública como norteadores do estágio probatório no município e a partir da visão dos servidores

participantes da pesquisa. Importa destacar, de maneira geral, que a percepção da gestão é contrastante em relação a visão do servidor, proporcionando uma análise mais apurada do fenômeno *in loco*.

As análises realizadas durante esta pesquisa visam proporcionar uma contribuição a instituição, com o intuito de auxiliá-los no desenvolvimento de sistemas e procedimentos que possam aperfeiçoar o processo em andamento dentro da Prefeitura. Dessa forma, a respeito do princípio da eficiência destaca-se que retomando o texto da lei apresentado na seção anterior, é preciso compreender que o princípio da eficiência é “a ação, força e virtude de produzir efeito; eficácia” (MAIA CRUZ e ABREU, 2017, p. 85). É importante reconhecer que a administração pública deve sempre ter como marco de trabalho a eficiência.

Ao questionar o servidor se o mesmo recebia treinamentos e cursos de aperfeiçoamentos que visasse a melhoria da produtividade durante o estágio probatório este diz-se insatisfeito com a avaliação em decorrência da oferta de curso. No que se refere a entrevista realizada com o representante da gestão de Recursos Humanos o entrevistado diz:

A gente faz curso, tem curso, não importa se está em estágio probatório ou não, o servidor pode passar por esse curso, não tem como eu te dizer que é específico só para o servidor que está em estágio probatório.

Ainda em relação ao princípio da eficiência questionou-se ao representante da gestão e ao servidor, se o mesmo ou se a gestão o avaliam quanto ao alcance dos resultados de suas atividades, se foram respeitadas as orientações das suas lideranças, se houveram alternativas para que as metas fossem alcançadas. Do ponto de vista do servidor, ele se diz pouco satisfeito em relação ao pleito e ainda afirma que não teve nenhum processo que avaliasse esse quesito de forma concisa. Já para a gestão, ao ser questionada sobre o pleito, apenas respondeu que a avaliação é feita através de:

Uma ficha aonde cada chefe imediato vai responder, sobre o seu servidor, cada competência que tem, ali tem a nota, e tem o que o servidor passou.

Nota-se, assim, que embora o representante da gestão tenha uma visão positiva acerca da avaliação dos resultados dos servidores, o servidor não consegue perceber da mesma forma, concluindo-se que no quesito de definição e alcance de resultados há necessidade de ajustes.

Ao realizar-se o estudo e a consideração sobre o princípio da eficiência, declara-se que ela tem por “finalidade impor o dever ao administrador, ao agente público de agir com perfeição e presteza” (MAIA CRUZ e ABREU, 2017, p. 85).

Para correlacionar ao princípio apresentado, os critérios tomados com base para a avaliação de desempenho do estágio probatório do servidor público têm relação com a competência. Quando se fala de critérios para base de avaliação, dá-se conta acerca critério da competência. Para compreendermos o critério da competência, designamos o conceito à luz do Decreto 5.707, da presidência da República, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, na qual, em seu artigo II reconhece a gestão por competência, como um “conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição” (Decreto 5.707/06).

Elencou-se inúmeras competências e perguntamos tanto ao gestor quanto ao servidor qual o nível de importância que os mesmos atribuíram a cada quesito em relação ao desenvolvimento das atividades laborais. Os quesitos elencados foram os destacados no quadro a seguir:

QUADRO 7 – CRITÉRIOS COMPETÊNCIAS DO SERVIDOR

Comunicar-se com pessoas com clareza e objetividade.
Operar aplicativos e sistemas de informação.
Argumentar de maneira convincente.
Prestar atendimento de excelência ao cidadão, procurando satisfazer suas expectativas.

Fonte: a autora, 2019.

Em relação a estes critérios houve convergência de visões. Tanto o servidor, quanto o representante da gestão informaram que acreditam ser muito importante e extremamente importante a relação da competência com a execução do trabalho.

No entanto, é importante observar que o servidor disse estar pouco satisfeito com os recursos (equipamentos, ferramentas, materiais) para auxiliá-lo no estágio probatório durante as suas atividades, além disso, pouco insatisfeito com a orientação dada para a utilização dos equipamentos adequados ao ambiente de trabalho. Já o representante da gestão informa que o

servidor possui os materiais básicos de expediente para a execução do seu trabalho, incluindo os materiais específicos para cada cargo.

Apesar do servidor colocar em cheque que o mesmo se considera pouco satisfeito com os recursos oferecidos, ele diz que se encontra satisfeito com a cooperação entre os colegas de trabalho para o domínio dos recursos e atividades do cotidiano. O representante da gestão por sua vez, reconhece que: “A carga de trabalho [...] é excessiva [...]! O seu trabalho acaba não dando tempo de você se desenvolver com os seus colegas de outra área”.

Portanto, ao analisar-se o quesito competências, é necessário antes de tudo, reconhecer que o conceito está ligado a condição do indivíduo de “gerar resultados dentro dos objetivos estratégicos e organizacionais da empresa, se traduzindo pelo mapeamento do resultado esperado (output) e do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para o seu atingimento (input)” (DUTRA; HIPOLITO, SILVA, 1998, p.3).

Para que o indivíduo possa alcançar os êxitos exigidos no exercício da função, é importante a instituição “criar as condições necessárias para que as pessoas possam atuar em atividades mais adequadas aos seus projetos profissionais e onde possam empregar e desenvolver seus pontos fortes” (DUTRA; HIPOLITO, SILVA, 1998, p.3). Nota-se que apesar de o representante da gestão avaliar que os servidores detêm todos os equipamentos e formações necessários para realização de suas atividades, o servidor pesquisado não confirma tal percepção. Dessa forma, há necessidade de uma maior aproximação da direção da gestão com o cotidiano dos servidores. Pesquisas de avaliação da motivação do servidor poderiam auxiliar na detecção desses gargalos de gestão. Tornar a gestão mais participativa, com metas por setores, definidas pelos servidores em conjunto com suas chefias seria um primeiro passo no sentido de tornar a gestão mais horizontal.

A disciplina é um importante princípio que também foi tema discussão da presente pesquisa. Para iniciarmos a discussão das análises realizadas no quesito disciplina, reconhece-se que o conceito significa um modo operante. De acordo com a cartilha “Estágio Probatório” publicada pela Associação dos Docentes da Universidade Federal Fluminense, o conceito de disciplina remete a questão do “respeito às leis, às normas e às disposições regulamentares, bem como o irrestrito cumprimento dos deveres de cidadão e de servidor público, atendendo às tarefas para as quais é designado, cumprindo com fidelidade e presteza” (RANGEL, CANELLO, 2010, p. 15) levando em consideração as determinações de sua chefia e dos superiores hierárquicos.

Quando questionado se o servidor em estágio probatório é avaliado quanto ao cumprimento das normas, regras e procedimentos no âmbito do estatuto municipal de maneira

satisfatória, bem como se o RH acompanha essa avaliação e se há estratégias comuns adotadas pelas diferentes secretarias que foram orientações da equipe do RH, o servidor informa estar pouco satisfeito com a relação ao cumprimento das normas, regras e se diz insatisfeito em relação a avaliação realizada pela chefia e comissão em relação as atribuições e tarefas do seu cargo. Em relação ao posicionamento do representante da gestora, a avaliação: “É acompanhada através do processo, existe um processo físico onde veem essas avaliações, veem se o servidor reprovou ou se não, se tiver algum problema a comissão vai a campo”.

Já em relação às avaliações, a gestora informa que as mesmas giram em tornos dos princípios adotados pela comissão, que são: Assiduidade, Disciplina, Iniciativa, Produtividade, Responsabilidade e Aptidão para o cargo, além disso, a gestora informa que: “Existe uma ficha onde é preenchido pelo chefe imediato, antes de trazer para o RH, o servidor fica ciente e assina a ficha também”.

O servidor ainda informa estar pouco satisfeito em relação se o mesmo foi avaliado quanto à consideração observada em decorrência da manifestação da chefia e dos demais superiores em relação a sua pratica funcional exercida.

Para finalizar o eixo, no que se refere se há trabalho em equipe, e se durante a avaliação, no ambiente de trabalho, há estratégias comuns orientadas pelo RH para que haja interação entre os colaboradores – servidores efetivos e em estágio probatório e quais são essas estratégias, o servidor encontra-se pouco satisfeito em relação a avaliação, no entanto, se diz satisfeito em relação as interações entre os servidores e colaboradores. O representante da gestão, por sua vez, informa que não há um procedimento padrão adotado em relação ao trabalho em equipe, tão pouco algum tipo de estratégia adotada para incentivar essa demanda no ambiente de trabalho. A fala do representante da gestão corrobora com a percepção de que há necessidade de maior integração entre gestão e servidores, entre as diferentes áreas funcionais da prefeitura e as estratégias adotadas pela área de RH da prefeitura no sentido tanto de avaliar o desempenho dos servidores, quanto de estabelecer metas de trabalho que auxiliem a avaliação do seu desempenho.

Nesse contexto, percebe-se que é fundamental que o servidor possa compreender quais as atividades o mesmo deve executar para que ao longo do processo avaliativo ele possa exercer com disciplina todas as atividades atribuídas à sua função. Além do mais, é necessário associar o conceito as condições de trabalho oferecidas ao servidor, para que o mesmo possa executar as demandas sempre com presteza e qualidade.

O conceito da produtividade está relacionado aos dados elencados nas intervenções propostas na produção. Rangel e Canello (2010, p. 16) entendem que produtividade é “o quanto

de tarefas, projetos e ações o servidor é capaz de realizar com eficácia, de maneira célere e corretamente”. Além disso, ainda o conceito se refere “à capacidade e habilidade de uma organização transforma fatores de entrada em fatores de saída ao menor custo possível” (RANGEL, CANELLO, 2010, p. 15). Para concatenar com os objetivos propostos nesta pesquisa, elegemos junto ao servidor e a gestão a investigação sobre o tópico. Ao se questionar o servidor, se o RH avalia se o servidor em estágio probatório tem realizado suas atividades nos prazos determinados e necessários ao bom desempenho da sua função e como é realizado esse acompanhamento, destaca-se que este se sente insatisfeito em relação ao ponto. Além disso, o mesmo ainda se sente insatisfeito quando questionado sobre a avaliação quando não alcançados os objetivos, e se o servidor em estágio probatório tinha a possibilidade de apresentar justificativas adequadas, além de avaliar a existência ou não de instrumentos e mecanismos para tal avaliação. O representante da gestão destaca que quando não atingidos os objetivos:

Nós fazemos um processo [...] a comissão monta o processo e encaminha para a procuradoria, e a procuradoria dá um parecer, do parecer da procuradoria é encaminhado pela controladoria, da controladoria vai para o prefeito. O servidor vai ter a ampla defesa, vai poder se defender, ele vai protocolar as justificativas dele, mas se a comissão e o prefeito não aceitar a justificativa, ele é exonerado do cargo.

No que se refere ao *feedback* (acerca da avaliação de desempenho) para fortalecer os pontos fortes e fracos das atividades estabelecidas no ambiente de trabalho do servidor em estágio probatório após a avaliação realizada pela comissão e como esse *feedback* ocorre, o servidor diz estar insatisfeito em relação ao *feedback* pela comissão e pela chefia. O representante da gestão informou que não há procedimentos de *feedback* para fortalecer os pontos fortes e fracos do servidor durante a avaliação. O representante da gestão reforça ainda que o acompanhamento é realizado através de:

Uma ficha de avaliação onde o chefe imediato descreve ali naquelas coisas que te falei, na assiduidade, disciplina, cada um existe uma pontuação e existe uma forma do chefe avaliar se é bom se é ruim, se é regular, se é ótimo, no final existe uma nota pra ver se o servidor passou ou reprovou.

Portanto, à luz das produções acadêmicas de Rangel e Canello (2010, p. 16) verifica-se que a produtividade poderá ser reconhecida através das práticas do servidor, em especial as atitudes que são destacadas quando o mesmo “não deixa acumular trabalho de maneira injustificada, atendendo às expectativas de um serviço público eficiente”. Tal aspecto não foi verificado no contexto das atividades da Prefeitura de Matinhos, sendo reconhecido pelo servidor e pelo representante da gestão de RH entrevistado.

Para a execução das atividades com produtividade faz-se necessário responsabilidade do servidor público junto às tarefas ordenadas. Para isso, o princípio da responsabilidade é indispensável na vida funcional do servidor público.

Objetivando o andamento da pesquisa, quanto ao princípio da responsabilidade verifica-se que esse é um princípio extremamente importante na vida do servidor público. Por responsabilidade, entende-se a tarefa do servidor em “assumir os resultados, positivos ou negativos, decorrentes dos atos praticados pelo próprio servidor ou, parcialmente, pela sua equipe de colaboradores. Um servidor responsável é aquele que assume ônus e bônus do que realiza”, Rangel e Canello (2010, p. 16). Tal princípio converge com o conceito de *accountability* que encerra a responsabilidade, a obrigação e a responsabilização de quem ocupa um cargo em prestar contas segundo os parâmetros da lei (PINHO e SACRAMENTO, 2009). Com a responsabilidade surge a possibilidade de premiação ou punição pelo cumprimento das demandas impostas ao servidor público.

Assim, no quadro do princípio de responsabilidade, ao questionar o servidor se o mesmo era avaliado em relação as suas responsabilidades, atendendo as demandas da chefia imediata e superior com presteza, este se diz pouco satisfeito. Já o representante da gestão quando questionado se os servidores eram avaliados em relação ao seu zelo pela economia de material e pela conservação do patrimônio público, destacou que o servidor é orientado “via chefe imediato [...] se acaso ele danificar alguma coisa ele responde por isso”. No entanto, o servidor participante do estudo se diz insatisfeito em relação a sua avaliação, em especial no quesito zelo e economia de material e conservação do patrimônio público.

Para findar o quesito da responsabilidade, questionou-se se existe uma avaliação em relação ao servidor, quando o mesmo percebe alguma irregularidade e qual procedimento para comunicar ao responsável pela instituição o ocorrido. O servidor informa que se encontra totalmente insatisfeito em relação a este tópico no estágio probatório. O representante da gestão de RH observa que o servidor poderá utilizar o serviço de “protocolo, onde o servidor pode se dirigir e protocolar questão que ele precisar, tem a ouvidoria também, ele tem acesso a essas redes”. É importante ressaltar ainda que o servidor se diz insatisfeito em relação ao acolhimento dado na avaliação quando identificou e informou irregularidades na atividade dentro do serviço público.

Conclui-se, portanto, que a responsabilidade é uma prática do servidor, que muitas vezes, exige do mesmo a tomada de decisões que afetam o *locus* individual ou coletivo. É interessante que a gestão estimule a prática da responsabilidade coletiva, levando assim a

reflexão do servidor e da sua equipe em face dos resultados, negativos ou positivos, que são resultantes diretos dos seus atos.

Dando continuidade à análise o conceito de assiduidade, que versa sobre a responsabilidade do servidor em manter a sua presença e execução das suas tarefas, buscando a dedicação necessária para o desempenho da sua atuação. O princípio da assiduidade por si só parece fácil de compreender, no entanto, existe uma gama de outros aspectos a serem considerados como a pontualidade, que está correlacionada à sua execução. De acordo com Rangel e Canello (2010) a assiduidade é a necessidade de o servidor “ser assíduo e pontual. Está relacionada à frequência sem faltas; já a pontualidade, à inexistência de atrasos, ausências e saídas antecipadas” Rangel e Canello (2010, p. 15).

Para compreendermos um pouco melhor na prática, apresentam-se os dados coletados na pesquisa junto à Prefeitura de Matinhos, sobre o tema da assiduidade. Em relação a tal princípio questionou-se tanto o servidor quanto o representante da gestão se o servidor compareceu no ambiente de trabalho e se o mesmo foi assíduo. Destaca o representante da gestão de RH informa que há uma regulação funcional através da:

Frequência! cada Secretaria tem sua a frequência, a onde o funcionário vai, a gente não tem um ponto eletrônico, mas a gente tem a frequência escrita, a onde tem se o servidor teve atestado, se ele teve falta e essas frequências são juntadas, feito um relatório e mandado todo mês para o departamento de recursos humanos.

Já para o servidor, o mesmo se sente insatisfeito em relação a avaliação realizada pautada no tópico de comparecimento no ambiente de trabalho. Em seguida foi questionado como são acompanhadas as faltas e as justificativas adequadas do servidor em estágio probatório. O servidor parece pouco satisfeito em relação a avaliação em caso de falta justificada e o gestor de RH entrevistado destaca que quando se trata de faltas justificadas as mesmas são comunicadas “através de frequência enviadas à secretaria”.

Um outro quesito perguntado, foi se o servidor era avaliado em relação a sua participação em reuniões, atividades em grupo, e eventos, além da sua pontualidade e justificativas em relação aos atrasos e se o mesmo comparecia nos horários combinados em atividades no local de trabalho. O servidor se diz insatisfeito em relação aos tópicos questionados acima, já o representante da gestão diz que todos os encaminhamentos são realizados e acompanhados através da ficha de frequência.

Portanto, a assiduidade requer uma ampla discussão das chefias e dos servidores nas suas lotações. A assiduidade muitas vezes é colocada em jogo quando se trata de direitos adquiridos, como por exemplo licença por motivo de doença em pessoa da família, licença por

motivo de afastamento do cônjuge, licença para atividade política, afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere; e participação em curso de formação,

Para que a assiduidade possa ser compreendida em sua plenitude e fiscalizada pela população e usuários, é importante que o servidor não se esqueça que a assiduidade é compreendida ainda como um “dever do servidor público [em] ser assíduo e pontual ao serviço, sendo-lhe proibido, sob pena de imposição da penalidade de advertência, ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato” Rangel e Canello (2010, p. 15).

O último elemento é o da capacidade de iniciativa, tão crucial quanto os princípios apresentados anteriormente. A capacidade de iniciativa compreende para Rangel e Canella, o “emprego de esforço pessoal e diligência no desempenho das atribuições do cargo. Na tomada de decisões, o servidor com iniciativa considera todos os meios de que dispõe para empreender uma ação” Rangel e Canello (2010, p. 16). Para elucidar tal princípio, quando questionados o servidor e o representante da gestão se o servidor estava sendo avaliado em relação ao domínio dos conhecimentos e práticas necessárias às suas funções, bem como atualizou-se, com o apoio da chefia. O servidor destaca estar insatisfeito em relação ao ponto. E o representante da gestão aponta que essa avaliação é realizada através de uma ficha individual, e que o chefe imediato é o responsável pelo acompanhamento dessas avaliações. No entanto, não foi informado como é realizado as avaliações em relação ao domínio do conhecimento e das práticas, conforme o foco da pergunta.

Para o servidor e para o representante da gestão abordou-se acerca da percepção em relação a avaliação do estágio probatório realizada pela prefeitura, se a mesma procura identificar se o servidor busca conhecimentos além dos inerentes ao seu cargo, visando desenvolver a sua autonomia com o objetivo de resolver os problemas que surgiram nas execuções das atividades e das tarefas. O representante da gestão de RH relata que não há nenhum aspecto avaliado em relação a este ponto. Concatenado com tal percepção, o servidor informa que está pouco satisfeito com o pleito apresentado nas avaliações.

No que se refere a indagação quanto a existência de algum tipo de tópico que aborde o incentivo e o estímulo dos servidores em relação às perspectivas inovadoras e com boas práticas de gestão na prefeitura. O servidor se diz insatisfeito nesse aspecto, já o representante da gestão de RH informa que ações são realizadas na prefeitura através de cursos. No entanto, vale destacar que o servidor diz que o empenho dos servidores deve ser valorizado quando se pensa na capacidade de iniciativa, colocando ela como um elemento relevante neste quesito.

O servidor ainda apresenta em forma de texto a sua opinião sobre o tema, destacando iniciativas que poderiam ser adotadas pela prefeitura:

As chefias dos servidores públicos poderiam olhar mais atentamente aos seus novos servidores, uma vez que estes serão o futuro do serviço público. O que muito ocorre é que os serviços públicos não são levados a sério, tanto pelos chefes de setores quanto pelos gestores. E mais ainda os servidores nem sempre ou quase nunca são valorizados. Se tem uma grande cobrança, mas não são vistos como peças importantes durante o processo de trabalho.

Dessa forma, compreende-se que a execução deste princípio “Representa o domínio de forma atualizada dos conhecimentos, técnicas e práticas, realizando projetos e tarefas sem precisar de “empurrõezinhos” de colegas.” Rangel e Canello (2010, p. 16).

Como observamos ao longo das análises os princípios e critérios são as forças motrizes para o bom andamento da avaliação do estágio probatório. É necessário, no entanto, que o servidor e a gestão possam aprimorar os processos de avaliação, resultando em formações continuadas para os servidores e gestores visando o aperfeiçoamento dos processos avaliativos em ambas posições institucionais. Além disso, a autoavaliação destacada por Maia e Abreu (2017) deveria ser um instrumento relevante no processo de avaliação de desempenho, bem como instrumentos de avaliação e satisfação dos usuários do serviço público. Assim, um importante instrumento que poderia apoiar a avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório poderia ser aprimorado pela maior transparência desses instrumentos, que deveriam ser disponibilizados nas páginas das secretarias para que o usuário pudesse participar desse processo. Assim, a participação social nos processos avaliativos dos servidores em estágio probatório poderia aperfeiçoar e tornar esse processo de avaliação mais fidedigno.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo é o resultado de uma pesquisa, cujo tema versa os dilemas atuais do Estágio Probatório e como este poderia ser um mecanismo de ampliação da *accountability*. Para tanto, realizou-se uma pesquisa junto aos servidores públicos que estão em estágio probatório, no segundo e terceiro ano na Secretaria Municipal de Saúde do Município de Matinhos. A pesquisa teve como objetivo analisar a visão dos servidores públicos que estão sendo avaliados em estágios probatórios e da área de RH, buscando verificar se o estágio probatório tem sido um instrumento de *accountability*.

A partir dos dados coletados foi possível concluir que, em sua maioria das vezes, os princípios da assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade, aplicados através da avaliação do estágio probatório, esses mecanismos de *accountability* têm se demonstrado útil, principalmente no que concerne ao seu conceito pautado nesta pesquisa, através de Pinho e Sacramento (2009, p. 1348) que concebe "a responsabilidade, a obrigação e a responsabilização de quem ocupa um cargo em prestar contas segundo os parâmetros da lei, estando envolvida a possibilidade de ônus, o que seria a pena para o não cumprimento dessa diretiva". O servidor público deve ser responsabilizado pelas suas ações e sua inação.

Na ótica do servidor público há uma urgência em relação ao aperfeiçoamento da avaliação do estágio probatório. Nos diferentes aspectos pesquisados o servidor mostrou-se insatisfeito, o que é preocupante. Em relação a estrutura e condução do processo do estágio probatório na Prefeitura de Matinhos, nos parece razoável a aplicabilidade do mesmo, considerando que as atividades de avaliação de desempenho são recentes na prefeitura, datando a Lei 1430/2011, que dispõe sobre o plano de cargos, carreiras e vencimentos dos servidores da Administração Geral do Poder Executivo de Matinhos, Estado do Paraná e o Decreto que regula o estágio probatório da Prefeitura de Matinhos, sob o número, Decreto 267/2015, de 18 de agosto de 2015. Um aspecto que chama a atenção nesse processo é o do *feedback* das atividades do servidor que precisa ser aperfeiçoado pela gestão. Além disso, uma possível autoavaliação do servidor poderia contribuir no processo de aprimoramento do estágio probatório e da introdução de gestão mais participativa e transparente.

Com relação aos princípios clássicos da administração pública, Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência, verifica-se que o estágio probatório é um excelente termômetro em relação a compreensão do servidor em relação aos princípios que regem o serviço público. A publicização dos resultados do estágio probatório precisa ser pensada junto a prefeitura de Matinhos no sentido de aprimorar os sistemas de *accountability* dessa atividade. Além disso, a publicização poderá, por meio do *feedback* dos resultados, possibilitar ao servidor reconhecer seus pontos vulneráveis, bem como informar necessidade de reflexão sobre a sua prática no local de trabalho e como atender melhor os usuários do serviço público. Além disso, ao tornar o servidor mais autônomo, a gestão poderia estimular o trabalho em equipe e atividades coletivas.

Conclui-se que se os instrumentos de avaliação de desempenho do estágio probatório fossem melhor utilizados na Prefeitura, com instrumentos de autoavaliação, mecanismos de *feedbacks*, pesquisas de satisfação junto a usuários do serviço público, bem como ampliação da

transparência (possibilitando que o cidadão acompanhe esses processos nos portais de transparência), eles poderiam tornar as atividades dos servidores mais próximas do cidadão e de sistemas de *accountability* mais eficientes e compatível com a gestão pública nesse início do século XXI.

As limitações desse estudo se deram em função da dificuldade de obtenção de retorno dos questionários junto aos servidores públicos que estão em estágio probatório da Secretaria Municipal de Saúde de Matinhos. Esse estudo demonstra que há lacunas a serem preenchidas por novas pesquisas no âmbito das formas, metodologias e instrumentos de trabalho que pudessem ampliar a qualidade e a transparência nos processos avaliativos do estágio probatório, tornando-o uma ferramenta para auxiliar o aperfeiçoamento do serviço público na persecução dos seus princípios da Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência, bem como os que regulam o estágio probatório.

REFERÊNCIAS

ABRUCIO, F. L.; LOUREIRO, M. R. Finanças públicas, democracia e *accountability*. In: ARVATE, P. R.; BIDERMAN, C. **Economia do setor público no Brasil**. Rio de Janeiro: Elsevier/Campus, 2004. p. 1-29.

BAIRRAL, M. A. da C.; SILVA, A. H. C.; ALVES, F. J. dos S. Transparência no setor público: uma análise dos relatórios de gestão anuais de entidades públicas federais no ano de 2010. In: **RAP - Revista de Administração Pública**, 49(3), Rio de Janeiro, nov./dez. 2015, p. 643-675.

AUGUSTO, C. A. *et. al.* Pesquisa Qualitativa: rigor metodológico no tratamento da teoria dos custos de transação em artigos apresentados nos congressos da Sober (2007-2011). **Rev. Econ. Sociol. Rural**, Brasília, v. 51, n. 4, p. 745-764, Dez. 2013. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-20032013000400007>>. Acessado em: 01 de junho de 2019.

BEHN, R. d. O novo paradigma da gestão pública e a busca da *accountability* democrática. In: **RSP - Revista do Serviço Público**, ano 49, n. 4, Brasília, out./dez. 1998, p. 5-45.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988.

____. **Lei n. 8112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 26 de agosto de 2018.

____. **Lei Complementar Nº 101, de 4 de maio de 2000.** Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Brasília: Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2000.

____. **Lei complementar nº 131, de 27 de maio de 2009.** Acrescenta dispositivos à Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, que estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências, a fim de determinar a disponibilização, em tempo real, de informações pormenorizadas sobre a execução orçamentária e financeira da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Brasília: Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2009.

GIL, C. A. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

INSTITUTO PARANAENSE DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL.
Referências básicas / instituto paranaense de desenvolvimento econômico e social.
Curitiba: IPARDES, 1973.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Rio de Janeiro, 1934

MAIA CRUZ, C. F. da; ABREU, E. F. de. **Administração pública: de sua efetividade e eficiência em face do controle da avaliação do servidor egresso.** Curitiba: Juruá Editora, 2017.

MATINHOS. **Decreto 013/2015**, de 18 de agosto de 2015. Dispõe sobre a avaliação de desempenho dos integrantes do quadro geral efetivo dos servidores do município de Matinhos em estágio probatório e dá outras providências. Matinhos: Prefeitura Municipal/Gabinete, 2015.

____. **Decreto 267/2015**, de 18 de agosto de 2015. Altera o Decreto Nº **013/2015**, de 14 de janeiro de 2015. Dispõe sobre a avaliação de desempenho dos integrantes do quadro geral efetivo dos servidores do município de Matinhos em estágio probatório. Matinhos: Prefeitura Municipal/Gabinete, 2015.

____. **Lei 1430/2011**, de 07 de junho de 2011. Dispõe sobre o plano de cargos, carreiras e vencimentos dos servidores da administração geral do poder executivo de matinhos, estado do paraná, estabelece normas de enquadramento, institui tabela de vencimentos e dá outras providências. Matinhos: Prefeitura Municipal/Gabinete, 2011.

PINHO, J. A. G. de; SACRAMENTO, A. R. S. *Accountability: já podemos traduzi-la para o português?* **RAP - Revista de Administração Pública**, 43(6), Rio de Janeiro, nov./dez. 2009, p. 1343-1368.

RANGEL, Carlo Alberto Boechat; CANELLO, Júlio. **Cartilha do Estágio Probatório**. Niterói: ADUFF SSind, 2010. Disponível em: http://aduff.org.br/site/index.php/publicacoes/cartilhas/item/download/20_3dc0f835f51a0e6f546779ab9ffedb57. Acesso: 10 set. 2018.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

VILLA-VERDE FILHO. A estabilidade no serviço público em face da proposta do governo “FHC” de “flexibilizá-la”. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília a. 34 n. 134 abr./jun, 1997.

ANEXO I – QUESTIONÁRIO DESTINADO AOS SERVIDORES PÚBLICOS

ESTÁGIO PROBATÓRIO E ACCOUNTABILITY: ANÁLISE DOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE ESTÃO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE MATINHOS - PARANÁ

PROPOSTA DE QUESTIONÁRIO

Primeiramente agradeço a sua participação em nossa pesquisa, você é um dos nossos convidados porque consideramos que a sua participação no andamento de nossa pesquisa é de extrema importância.

A aplicação deste questionário é parte integrante da pesquisa de conclusão do Curso de Administração Pública, da Universidade Federal do Paraná, Setor Litoral.

A pesquisa visa analisar qual a visão dos servidores públicos que estão sendo avaliados em estágios probatórios na Secretaria Municipal de Saúde Matinhos.

Orientadora: Dra. Elaine Cristina de Oliveira Menezes

Graduanda: Rubia Bez de Jesus

Como posso obter informações ou dúvidas sobre a pesquisa?

Informamos que ao responder este questionário, você concorda com a participação na referida pesquisa.

A qualquer momento você poderá solicitar informações ou dúvidas sobre o andamento da pesquisa, ou ainda informações relacionadas ao material produzido através da nossa intervenção. Peço-lhe que entre em contato com o pesquisador principal da pesquisa através dos seguintes contatos:

Rubia Bez de Jesus. Email: rubia_bez@live.com ou eaoliveira.menezes@gmail.com

Telefone: 41 - 99896-4891

PERFIL DO SERVIDOR PÚBLICO:

Senhor (a) Servidor(a):

Ao preencher este questionário, você estará levando em consideração a sua avaliação de como você foi avaliado pelo órgão e pela chefia no seu local de trabalho.

Cidade:

Idade:

Sexo:

Escolaridade:

☐ sem escolarização

☐ fundamental incompleto

☐ fundamental completo

☐ ensino médio incompleto

☐ ensino médio completo

☐ ensino superior incompleto

☐ ensino superior completo

☐ Pos-graduação.

Atividade e local do seu último emprego:

Atividades que já exerceu na sua trajetória profissional:

Cargo ou função que exerce (2018):

Tempo de cargo (2018):

Para responder o questionário o servidor deverá avaliar e assinalar os questionamentos intensificando se está muito satisfeito, satisfeito, indiferente, pouco satisfeito e insatisfeito.

EFICIÊNCIA

1) Para atingir a produtividade de forma eficiente e promover o domínio no cargo designado, o órgão disponibilizou treinamentos, cursos de aperfeiçoamento ou eventos de aprendizagem?

() Muito Satisfeito

() Satisfeito

() Indiferente

() Pouco satisfeito.

() Insatisfeito

2) Você foi avaliado quanto ao alcance dos resultados de suas atividades, se você respeitou as orientações das suas liderança, se procurou buscar alternativas para que as metas fossem alcançadas?

() Muito Satisfeito

() Satisfeito

() Indiferente

() Pouco satisfeito.

() Insatisfeito

Se sim, como foi realizada essa avaliação?

() número de processos abertos;

() número de processos finalizados;

() número de horas trabalhadas;

Argumentar de maneira convincente.						
Prestar atendimento de excelência ao cidadão, procurando satisfazer suas expectativas.						

5) A instituição possui recursos (equipamentos, ferramentas, materiais) para auxiliar você durante as suas atividades? Utilizou os materiais de forma adequada?

☐ Muito Satisfeito com os recursos

☐ Satisfeito com os recursos

☐ Indiferente com os recursos

☐ Pouco satisfeito com os recursos.

☐ Insatisfeito com os recursos

6) Existia cooperação entre os colegas para o domínio dos recursos e das atividades do cotidiano?

☐ Muito Satisfeito

☐ Satisfeito

☐ Indiferente

☐ Pouco satisfeito.

☐ Insatisfeito

7) Foi orientado pela chefia em como utilizar os materiais de trabalho, bem como equipamentos de forma adequada?

☐ Muito Satisfeito

☐ Satisfeito

- ☐ Indiferente
- ☐ Pouco satisfeito.
- ☐ Insatisfeito

DISCIPLINA

8) Você foi avaliado quanto ao cumprimento das normas, regras e procedimentos no âmbito do estatuto Municipal de maneira satisfatória?

- ☐ Muito Satisfeito
- ☐ Satisfeito
- ☐ Indiferente
- ☐ Pouco satisfeito.
- ☐ Insatisfeito

9) Você foi avaliado pela sua chefia e comissão de avaliação quanto ao atendimento das atribuições do seu cargo: atividades ligadas ao seu cargo, presteza em finalizar as tarefas demandadas e atribuições requeridas durante o seu trabalho?

- ☐ Muito Satisfeito
- ☐ Satisfeito
- ☐ Indiferente
- ☐ Pouco satisfeito.
- ☐ Insatisfeito

10) Você foi avaliado quanto ao pronto atendimento que seu trabalho presta a sua chefia e aos demais superiores da Prefeitura?

- ☐ Muito Satisfeito

- ☐ Satisfeito
- ☐ Indiferente
- ☐ Pouco satisfeito.
- ☐ Insatisfeito

11) Quanto ao trabalho em equipe; durante a avaliação, no ambiente de trabalho, houve interação entre os colaboradores?

- ☐ Muito Satisfeito
- ☐ Satisfeito
- ☐ Indiferente
- ☐ Pouco satisfeito.
- ☐ Insatisfeito

12) Você foi avaliado pela sua disposição em trabalhar em equipe e em contato com os demais servidores da sua secretaria e de outras secretarias?

- ☐ Muito Satisfeito
- ☐ Satisfeito
- ☐ Indiferente
- ☐ Pouco satisfeito.
- ☐ Insatisfeito

PRODUTIVIDADE

13) Foi realizado feedback (avaliação de desempenho) para fortalecer os pontos fortes e fracos das atividades estabelecidas no seu ambiente de trabalho?

- ☐ Muito Satisfeito

- ☐ Satisfeito
- ☐ Indiferente
- ☐ Pouco satisfeito.
- ☐ Insatisfeito

14) Durante o estágio probatório, a instituição analisou as suas competência?

- ☐ Muito Satisfeito
- ☐ Satisfeito
- ☐ Indiferente
- ☐ Pouco satisfeito.
- ☐ Insatisfeito

Destaque quais são as suas melhores competências:

15) A instituição realizava a divisão de trabalho de acordo com as suas habilidades?

- ☐ Muito Satisfeito
- ☐ Satisfeito
- ☐ Indiferente
- ☐ Pouco satisfeito.
- ☐ Insatisfeito

16) As atividades atribuídas foram em grandes demandas?

- ☐ Muito Satisfeito
- ☐ Satisfeito
- ☐ Indiferente

☐ Pouco satisfeito.

☐ Insatisfeito

17) Foi capaz de realizar todas as tarefas, projetos e ações de modo eficaz?

☐ Muito Satisfeito

☐ Satisfeito

☐ Indiferente

☐ Pouco satisfeito.

☐ Insatisfeito

18) Foi avaliado se tem realizado suas atividades nos prazos determinados e necessários ao bom desempenho da sua função?

☐ Muito Satisfeito

☐ Satisfeito

☐ Indiferente

☐ Pouco satisfeito.

☐ Insatisfeito

19) Você foi avaliado quanto ao cumprimento das suas tarefas e prazos com comprometimento e consciência, sempre visando o melhor resultado para a organização?

☐ Muito Satisfeito

☐ Satisfeito

☐ Indiferente

☐ Pouco satisfeito.

☐ Insatisfeito

20) Você foi avaliado se quando não alcançava os objetivos, apresentava justificativas adequadas:

() Muito Satisfeito

() Satisfeito

() Indiferente

() Pouco satisfeito.

() Insatisfeito

21) Você foi avaliado se respeita às informações sigilosas, mantendo a manutenção do sigilo sobre os assuntos da repartição pública no que for necessário?

() Muito Satisfeito

() Satisfeito

() Indiferente

() Pouco satisfeito.

() Insatisfeito

Orientações para resposta da questão 21:

Nem um pouco Importante 1 2 3 4 5 6 Extremamente Importante

Quanto mais próximo do número UM você se posicionar, menor o grau de importância da competência.

Quanto mais próximo do número SEIS você se posicionar, maior o grau de importância da competência.

22) Após esse período de serviço público quais são as competências que você adquiriu e que considera importante para o seu cargo?

	1	2	3	4	5	6
--	---	---	---	---	---	---

Comunicar-se com pessoas com clareza e objetividade						
Operar aplicativos e sistemas de informação.						
Argumentar de maneira convincente.						
Prestar atendimento de excelência ao cidadão, procurando satisfazer suas expectativas.						

RESPONSABILIDADE

23) Você foi avaliado se assume suas responsabilidades, atendendo as demandas da chefia imediata e superior com presteza?

() Muito Satisfeito

() Satisfeito

() Indiferente

() Pouco satisfeito.

() Insatisfeito

24) Você foi avaliado quanto ao seu zelo pela economia de material e pela conservação do patrimônio público?

() Muito Satisfeito

() Satisfeito

() Indiferente

() Pouco satisfeito.

() Insatisfeito

25) Você já foi avaliado se quando percebeu alguma irregularidade e comunicou a algum responsável na instituição?

() Muito Satisfeito

() Satisfeito

() Indiferente

() Pouco satisfeito.

() Insatisfeito

26) Sentiu-se acolhido quanto da avaliação de irregularidades na atividade do serviço público?

() Muito Satisfeito

() Satisfeito

() Indiferente

() Pouco satisfeito.

() Insatisfeito

ASSIDUIDADE

27) Você foi avaliado se durante a sua atuação se você compareceu no ambiente de trabalho?

() Muito Satisfeito

() Satisfeito

() Indiferente

() Pouco satisfeito.

() Insatisfeito

28) Você foi avaliado se em caso de faltas, comunicou à chefia imediata e com justificativas adequadas?

☐ Muito Satisfeito

☐ Satisfeito

☐ Indiferente

☐ Pouco satisfeito.

☐ Insatisfeito

29) Você foi avaliado se nas reuniões, atividades em grupo, e eventos, você comparecia com frequência? Caso contrário, comunicava a chefia imediata?

☐ Muito Satisfeito

☐ Satisfeito

☐ Indiferente

☐ Pouco satisfeito.

☐ Insatisfeito

30) Você foi avaliado se durante o período de avaliação você foi pontual? Estava presente no horário combinado?

☐ Muito Satisfeito

☐ Satisfeito

☐ Indiferente

☐ Pouco satisfeito.

☐ Insatisfeito

31) Você foi avaliado se durante o período de avaliação você justificou perante à chefia imediata acerca dos atrasos?

() Muito Satisfeito

() Satisfeito

() Indiferente

() Pouco satisfeito.

() Insatisfeito

CAPACIDADE DE INICIATIVA

32) A sua chefia e a comissão de avaliação de estágio probatório avaliou se você dominou os conhecimentos e práticas necessárias às suas funções, bem como atualizou-se, com apoio da chefia?

() Muito Satisfeito

() Satisfeito

() Indiferente

() Pouco satisfeito.

() Insatisfeito

33) A sua chefia e a comissão de avaliação procuraram reconhecer que você exerce seu trabalho sem dependência de seus colegas e sem ultrapassar os limites do seu cargo?

() Muito Satisfeito

() Satisfeito

() Indiferente

() Pouco satisfeito.

☐ Insatisfeito

34) Você considera que a avaliação procurou identificar se você busca conhecimentos além dos inerentes ao seu cargo, visando desenvolver a sua autonomia com o objetivo de resolver os problemas que surgiram nas execuções das atividades e das tarefas?

☐ Muito Satisfeito

☐ Satisfeito

☐ Indiferente

☐ Pouco satisfeito.

☐ Insatisfeito

35) Você foi avaliado quanto a suas ideias inovadoras para solucionar os problemas dos seus colegas de equipe?

☐ Muito Satisfeito

☐ Satisfeito

☐ Indiferente

☐ Pouco satisfeito.

☐ Insatisfeito

36) Se não foi avaliado quanto a sua capacidade de iniciativa, você considera a capacidade de iniciativa um elemento relevante a ser avaliado para o exercício de um servidor público, pois:

☐ as inovações proposta pelo servidor podem promover mudanças nos processos de trabalho;

☐ servidor tem perfil proativo pode procurar respostas a problemas complexos fora do escopo de trabalho;

☐ o empenho do servidor público deve ser valorizado;

☐ Não considera relevante a capacidade de iniciativa.

37) Se considera a capacidade de iniciativa como um aspecto relevante como você poderia ser avaliado quanto ao quesito da capacidade de iniciativa pela sua chefia?

ANEXO II – ROTEIRO DA ENTREVISTA REALIZADA COM A GESTORA DE RECURSOS HUMANOS DA PREFEITURA DE MATINHOS

1. Descreva como ocorre o processo de avaliação de desempenho do estágio probatório na prefeitura de Matinhos.
2. Destaque quais são as principais mudanças ocorridas nesse processo nos últimos anos.
3. Quais são os principais problemas a serem enfrentados nesse processo de avaliação dos servidores em estágio probatório?

4. EFICIÊNCIA

4.1 Para atingir a produtividade de forma eficiente e promover o domínio no cargo designado a prefeitura disponibiliza treinamentos, cursos de aperfeiçoamento ou eventos de aprendizagem para o servidor em estágio probatório? Que tipo de formação? Essa formação é realizada por servidores da prefeitura ou de outra empresa ou órgão público?

4.2 A prefeitura avalia o servidor em estágio probatório quanto ao alcance dos resultados de suas atividades, se ele respeitou as orientações das suas liderança, se procurou buscar alternativas para que as metas fossem alcançadas?

Se sim, como foi realizada essa avaliação? Explique como isso é feito.

5. COMPETÊNCIAS

5.1 A prefeitura considera relevante para a realização do trabalho quais competências do servidor em estágio probatório?

	1	2	3	4	5	6
Comunicar-se com pessoas com clareza e objetividade						
Operar aplicativos e sistemas de informação.						
Argumentar de maneira convincente.						

Prestar atendimento de excelência ao cidadão, procurando satisfazer suas expectativas.						
--	--	--	--	--	--	--

5.2 A prefeitura disponibiliza recursos (equipamentos, ferramentas, materiais) para auxiliar o servidor em estágio probatório durante as suas atividades? Que tipo de recurso? Exemplifique.

5.3 O RH da prefeitura acompanha se existe cooperação entre os colegas para o domínio dos recursos e das atividades no cotidiano do servidor em estágio probatório? Como acompanha?

5.4 O RH acompanha se o servidor em estágio probatório está sendo orientado pela chefia em como utilizar os materiais de trabalho, bem como equipamentos de forma adequada? Como o faz?

6. DISCIPLINA

6.1 O servidor em estágio probatório é avaliado quanto ao cumprimento das normas, regras e procedimentos no âmbito do estatuto Municipal de maneira satisfatória? Como isso é avaliado e como o RH acompanha essa avaliação? Há estratégias comuns adotadas pelas diferentes secretarias que foram orientações da equipe do RH?

6.2 A chefia imediata e a comissão de avaliação avalia o atendimento das atribuições do cargo do servidor em estágio probatório? (exemplo: atividades ligadas ao seu cargo, presteza em finalizar as tarefas demandadas e atribuições requeridas durante o seu trabalho) Como faz essa avaliação?

6.3 O RH acompanha e avalia o servidor em estágio probatório quanto ao pronto atendimento que seu trabalho presta a sua chefia e aos demais superiores da Prefeitura? Como faz esse acompanhamento?

6.4 Quanto ao trabalho em equipe; durante a avaliação, no ambiente de trabalho, há estratégias comuns orientadas pelo RH para que haja interação entre os colaboradores – servidores efetivos e em estágio probatório? Quais são essas estratégias?

7. PRODUTIVIDADE

7.1 Foi realizado feedback (avaliação de desempenho) para fortalecer os pontos fortes e fracos das atividades estabelecidas no ambiente de trabalho do servidor em estágio probatório, após a avaliação realizada pela comissão? Como é feito esse feedback?

7.2 Durante o estágio probatório, a prefeitura analisa as competências do servidor em estágio probatório para adequá-lo na melhor função? Como é realizada essa avaliação?

7.3 O RH avalia se o servidor em estágio probatório tem realizado suas atividades nos prazos determinados e necessários ao bom desempenho da sua função? Como é realizado esse acompanhamento? Exemplifique.

7.4 A prefeitura e o RH avaliam se quando não alcançados os objetivos o servidor em estágio probatório apresenta justificativas adequadas? Há instrumentos e mecanismos para avaliar tal aspecto?

8. RESPONSABILIDADE

8.1 Ao ser avaliado o servidor em estágio probatório é cobrado quanto a assunção de suas responsabilidades, atendendo as demandas da chefia imediata e superior com presteza? Quais instrumentos são utilizados para acompanhar esse aspecto?

8.2 O servidor em estágio probatório é avaliado quanto ao seu zelo pela economia de material e pela conservação do patrimônio público? Como isso é feito?

8.3 Quando o servidor em estágio probatório percebe alguma irregularidade, quais canais existem dentro da prefeitura para ele comunicar a algum responsável na instituição? Há orientação sobre isso por parte do RH ao servidor?

9. ASSIDUIDADE

9.1 Há mecanismos de avaliação do servidor em estágio probatório para avaliar se durante a sua atuação ele compareceu no ambiente de trabalho e foi assíduo? Como a prefeitura acompanha a assiduidade do servidor?

9.2 Como são acompanhadas as faltas e as justificativas adequadas do servidor em estágio probatório?

9.2 Como é avaliado se o servidor em estágio probatório comparece às reuniões, atividades em grupo, e eventos?

9.4 Como é avaliada a pontualidade do servidor em estágio probatório?

10 CAPACIDADE DE INICIATIVA

10.1 O RH avalia se o servidor em estágio probatório dominou os conhecimentos e práticas necessárias às suas funções, bem como atualizou-se, com apoio da chefia? Como isso é feito?

10.2 Como é acompanhado o reconhecimento se o servidor em estágio probatório exerce seu trabalho sem dependência de seus colegas e sem ultrapassar os limites do seu cargo?

10.3 Na sua percepção a avaliação do estágio probatório realizada pela prefeitura procura identificar se o servidor busca conhecimentos além dos inerentes ao seu cargo, visando desenvolver a sua autonomia com o objetivo de resolver os problemas que surgiram nas execuções das atividades e das tarefas? Como isso é feito?

10.4 A prefeitura incentiva e estimula os servidores inovadores e com boas práticas de gestão? Como isso é incentivado?

10.3 Se a prefeitura ainda não incentiva inovações, de que maneira a capacidade de iniciativa poderia ser um aspecto relevante para a avaliação do estágio probatório?

10.6 De que maneira a autoavaliação no estágio probatório poderia ser um instrumento relevante no complemento dos mecanismos já utilizados pela prefeitura no acompanhamento desses servidores?

11. Quais os principais problemas encontrados com servidores em estágio probatório e na sua relação com a chefia e os colegas de trabalho?

12. Quais os avanços que ainda são necessários para que esse instrumento seja melhor aproveitado pela prefeitura?

APÊNDICE I – ATA DE DEFESA DE TCC



Ministério da Educação
Universidade Federal do Paraná - Setor Litoral
Câmara do Curso de Administração Pública



ATA FINAL DE DEFESA DE TCC DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

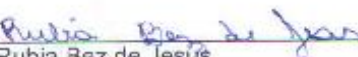
Aos dezesse dias do mês de junho de 2019, na sala 14B do bloco didático da UFPR – Setor Litoral, reuniram-se em banca, sob a presidência da professora Dra. DANIELA RESENDE ARCHANJO, a professora Dra. MARISETE TERESINHA HOFFMANN-HOROCHOVSKI e a professora Dra. FRANCÉLI BRIZOLLA, para examinar o trabalho de autoria da acadêmica Rubia Bez de Jesus. O Trabalho de Conclusão do Curso de Bacharelado em Administração Pública da UFPR – Setor Litoral, orientado pela professora Dra. Elaine Cristina de Oliveira Menezes, intitulado: ESTÁGIO PROBATÓRIO E ACCOUNTABILITY: DESAFIOS DO ESTÁGIO PROBATÓRIO DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE MATINHOS – PARANÁ, recebeu conceito APL, tendo sido APROVADO.

Matinhos, 17 de junho de 2019.


Daniela Resende Archanjo
Presidente da banca


Marisete Teresinha Hoffmann-Horochovski
Membro da banca avaliadora


Francéli Brizolla
Membro da banca avaliadora


Rubia Bez de Jesus
Acadêmica